LA PROTECTION DU REVENU DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUÉBEC

JEAN BERNIER, professeur
avec la collaboration de
MM. RÉAL ALLARD et PIERRE DIONNE, assistants
DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
UNIVERSITÉ LAVAL.

PUBLIÉ SOUS LES AUSPICES DE LA
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE, QUÉBEC

LEGISLATIVE LIBRARY OF ONTARIO
TORONTO
DEC 19 1975
RECEIVED

JANVIER 1974

104-00883/

LA PROTECTION DU REVENU

DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUEBEC

Jean Bernier, professeur
avec la collaboration de MM. Réal Allard,
et Pierre Dionne, assistants,
Département des Relations Industrielles,
Université Laval

Publié sous les auspices de la
Direction Générale de la Recherche
du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
(Québec)

Juin 1973

La reproduction des textes, en tout ou en partie, est autorisée, à la condition d'en mentionner la source.

1ère impression: 800 copies

Cette publication est disponible au:

Service des Communications
Ministère du Travail et de
la Main-d'oeuvre
600 rue St-Amable
Québec
G1A 1S8

Dépôt légal
1er trimestre 1974
Bibliothèque Nationale du Québec

AVANT-PROPOS

Ce rapport a pour objet de présenter les résultats d'une recherche sur les divers régimes contractuels de protection du revenu définis dans les conventions collectives de travail en vigueur au Québec.

Cette étude a été réalisée à partir d'un échantillon de conventions collectives conclues en vertu du Code du travail du Québec et elle a été rendue possible grâce à une subvention du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

Les travaux ont été exécutés entre le mois de juin 1972 et le mois de mai 1973.

Nous tenons à souligner la participation très active à toutes les étapes de cette recherche de MM. Réal Allard et Pierre Dionne, assistants au Laboratoire de recherche sur les conventions collectives du Département des relations industrielles de l'Université Laval, sans la collaboration desquels cette recherche n'aurait pu être menée à terme.

Nous voulons également remercier Mme Diane Fortin-Demers et M. Marc Lalande qui ont accompli la tâche délicate de l'analyse du contenu des conventions et de la codification

des données pertinentes, Mme Dolorès Racine qui a assumé avec patience la responsabilité de la mise en page, de la transcription et de la révision des textes et Mlle Colette Labrie préposée à la classification des conventions.

Toutefois, s'il subsistait quelque erreur dans ce rapport, nous voudrions être le seul à en porter la responsabilité.

Jean Bernier, professeur

Département des relations industrielles
Université Laval.

TABLE DES MATIERES

		Page
Avant-propos		iii
Table des matières		1
Liste des tableaux		3
Introduction		9
PARTIE I : LE CHAMP DE L'ETUDE		17
CHAPITRE I	: La protection du revenu dans les conventions collectives: quelques éléments de définition	19
CHAPITRE II	: Les principales caractéristiques de l'échantillon	73
PARTIE II : LES REGIMES DE PROTECTION DU REVENU DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES		95
CHAPITRE III	: L'étendue de la protection du revenu dans les conventions collectives	97
CHAPITRE IV	: La protection du revenu en cas de chômage	123
CHAPITRE V	: La compensation en cas de maladie	147
CHAPITRE VI	: La protection du salaire en cas de maladie	161
CHAPITRE VII	: La protection du revenu lors de la retraite	211
CHAPITRE VIII	: Compensation en cas de décès du travailleur	233
CHAPITRE IX	: L'assurance-groupe à couverture indéterminée	255
Conclusion		267

Liste des conventions citées 275

Annexe "A" : Notes méthodologiques 277

Annexe "B" : Lettre circulaire 291

Annexe "C" : Questionnaire 293

BIBLIOGRAPHIE 323

LISTE DES TABLEAUX

Tableau II-1 : Distribution des conventions selon l'univers et l'échantillon de chaque secteur industriel

Tableau II-2 : Importance relative des conventions collectives dans l'échantillon comparée à leur répartition dans l'univers, par grand secteur d'activité

Tableau II-3 : Importance relative des conventions collectives dans l'échantillon comparée à leur répartition dans l'univers en fonction de l'affiliation syndicale

Tableau II-4 : Comparaison entre le nombre de salariés et de syndiqués de l'univers et le nombre de salariés couverts par convention de l'échantillon

Tableau II-5 : Distribution des conventions selon les secteurs d'activité et les centrales syndicales

Tableau II-6 : Distribution comparative des conventions de l'univers et de l'échantillon selon les secteurs d'activité et en fonction de l'affiliation syndicale

Tableau II-7 : Distribution des conventions selon les secteurs d'activité et la taille des unités de négociation

Tableau II-8 : Distribution comparative des conventions de l'univers et de l'échantillon en fonction de la taille des unités de négociation

Tableau II-9 : Distribution comparative des conventions de l'échantillon et de l'univers en fonction du nombre de travailleurs couverts selon les secteurs d'activité

Tableau II-10 : Distribution des conventions selon l'affiliation syndicale et la taille de l'unité de négociation

Tableau III-1 : Distribution des conventions de l'échantillon selon le nombre de risques couverts

Tableau III-2 : Distribution des conventions ne couvrant qu'un seul risque en fonction de la nature du risque couvert

Tableau III-3 : Distribution des conventions couvrant deux risques en fonction de la nature de ces risques

Tableau III-4 : Distribution des conventions couvrant trois risques en fonction de la nature de ces risques

Tableau III-5 : Distribution des conventions couvrant quatre et cinq risques selon la nature des risques à l'étude

Tableau III-6 : Distribution des conventions de l'échantillon selon le nombre de risques couverts et selon les secteurs d'activité

Tableau III-7 : Distribution des conventions de l'échantillon selon le nombre de risques couverts et selon les centrales syndicales

Tableau III-8 : Distribution des conventions de l'échantillon selon le nombre de risques couverts et selon la taille de l'unité de négociation

Tableau III-9 : Nombre cumulé de conventions offrant une protection quelconque contre chacun des risques pris un à un

Tableau III-10 : Distribution du nombre cumulé de conventions offrant une protection quelconque pour chacun des risques pris un à un selon les secteurs d'activité

Tableau III-11 : Distribution du nombre cumulé de conventions offrant une protection pour chacun des risques pris un à un et selon les centrales syndicales

Tableau III-12 : Distribution du nombre cumulé de conventions offrant une protection pour chacun des risques pris un à un et selon la taille de l'unité de négociation

Tableau III-13 : Distribution des conventions selon le nombre de risques couverts et le nombre de salariés correspondant d'une part et selon les secteurs d'activité d'autre part

Tableau IV-1 : Distribution des conventions collectives offrant une protection du revenu en cas de chômage et selon le nombre de régimes

Tableau IV-2 : Distribution des régimes de protection du revenu en cas de chômage selon les secteurs d'activité

Tableau IV-3 : Distribution des régimes de protection du revenu en cas de chômage selon les centrales syndicales

Tableau IV-4 : Distribution des régimes de protection du revenu en cas de chômage selon la taille de l'unité de négociation

Tableau V-1 : Distribution des conventions collectives selon l'existence ou non d'un régime d'assurance-maladie et les secteurs d'activité

Tableau V-2 : Distribution des conventions collectives selon l'existence ou non d'un régime d'assurance-maladie et les centrales syndicales

Tableau V-3 : Distribution des conventions collectives selon l'existence ou non d'un régime d'assurance-maladie et la taille de l'unité de négociation

Tableau VI-1 : Distribution des conventions collectives selon le nombre de régimes de protection du salaire offert en cas de maladie

Tableau VI-2 : Distribution des conventions collectives selon l'existence ou non d'une protection du salaire et les secteurs d'activité en cas de maladie

Tableau VI-3 : Distribution des régimes de protection du salaire en cas de maladie selon le régime de congés de maladie et les secteurs d'activité

Tableau VI-4 : Distribution des régimes de protection du salaire en cas de maladie selon les régimes d'assurance-salaire et les secteurs d'activité

Tableau VI-5 : Distribution des conventions collectives selon l'existence ou non d'une protection du salaire et les centrales syndicales en cas de maladie

Tableau VI-6 : Distribution des régimes de protection du salaire en cas de maladie selon le régime de congés de maladie et les centrales syndicales

Tableau VI-7 : Distribution des régimes de protection du salaire en cas de maladie selon les régimes d'assurance-salaire et les centrales syndicales

Tableau VI-8 : Distribution des conventions collectives selon l'existence ou non d'une protection du salaire et l'unité de négociation en cas de maladie

Tableau VI-9 : Distribution des régimes de protection du salaire en cas de maladie selon les congés de maladie et la taille de l'unité de négociation

Tableau VI-10 : Distribution des régimes de protection de salaire en cas de maladie selon les régimes d'assurance-maladie et la taille de l'unité de négociation

Tableau VII-1 : Liste des diverses formules non prévues de financement conjoint dans le RSR

Tableau VII-2 : Distribution des conventions de l'échantillon selon les secteurs d'activité et l'existence ou non d'un RSR

Tableau VII-3 : Distribution des conventions de l'échantillon selon l'existence ou non d'un RSR et les centrales syndicales

Tableau VII-4 : Distribution des conventions de l'échantillon selon l'existence ou non d'un RSR et la taille de l'unité de négociation

Tableau VIII-1 : Distribution des conventions selon le montant de l'assurance-vie dans le cas des régimes à prestation déterminée

Tableau VIII-2 : Nature et fréquence des bénéfices à l'indemnité de base dans les régimes d'assurance-vie

Tableau VIII-3 : Distribution des conventions selon l'existence ou non d'un régime d'assurance-vie et les secteurs d'activité

Tableau VIII-4 : Distribution des conventions selon l'existence ou non d'un régime d'assurance-vie et les centrales syndicales

Tableau VIII-5 : Distribution des conventions selon l'existence ou non d'un régime d'assurance-vie et la taille de l'unité de négociation

Tableau IX-1 : Distribution des conventions selon l'existence ou non d'une assurance-groupe et les secteurs d'activité

Tableau IX-2 : Distribution des conventions selon l'existence ou non d'une assurance-groupe et les centrales syndicales

Tableau IX-3 : Distribution des conventions selon l'existence ou non d'une assurance-groupe et la taille de l'unité de négociation

INTRODUCTION

La convention collective de travail comme instrument de détermination des conditions de travail et de définition des rapports sociaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement est une institution qui a acquis dans notre milieu une importance considérable au point de devenir la cheville maîtresse de notre régime de relations du travail.

Les dernières statistiques du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec font état de plus de 4,000 conventions collectives en vigueur au Québec en 1971 (1) et de la venue à terme en vue de leur renouvellement de 1,955 conventions applicables à 155,244 travailleurs pour la seule année financière 1972-73 (2).

Si les conventions collectives ont connu une expansion quant à leur nombre et quant au nombre de travailleurs couverts, leur domaine d'application s'est également étendu en terme de contenu. En effet, si au début de l'implantation du syndicalisme au Québec, la convention collective

---

(1) Québec Travail, numéro spécial, mars/avril 1973, page 15.

(2) Calendrier des expirations des conventions collectives de travail au Québec, avril 1972 - mars 1973, Service de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1972, page VI.

demeurait relativement limitée quant à son objet, elle n'a pas tardé, surtout depuis les années "30", à s'engager dans un mouvement d'accélération qui l'a conduite à déborder largement les conditions immédiates de travail (salaires, durée du travail, etc.) pour devenir en quelque sorte une charte des relations professionnelles au sein de l'entreprise et un instrument définissant les droits du travailleur dans des domaines qui dépassent les seuls aspects de la vie de travail, particulièrement en ce qui concerne sa sécurité économique (1).

Les pouvoirs publics n'étant intervenus que tardivement dans l'élaboration et la mise en oeuvre de programmes visant à protéger le revenu des travailleurs face à certains risques tels que la vieillesse, la maladie, l'invalidité (pour ne mentionner que ceux-là), la convention collective a servi d'instrument d'innovation dans plusieurs aspects de la sécurité sociale en permettant par des mécanismes contractuels la création de régimes privés de sécurité sociale tels que les caisses de retraite, les plans collectifs d'assurance-vie, et bien d'autres. Le professeur Gérard Dion résumait cette évolution en ces termes dès les "perspectives liminaires" du XIVe Congrès des relations industrielles:

---

(1) Jean-Réal Cardin, "Convention collective et sécurité sociale", in Revue des relations industrielles, vol. 18, 1963, no 1, page 3 et suivantes.

"Si l'on se reporte aux belles années du capitalisme libéral ..., il n'était pas question, dans le contrat de travail, de quoi que ce soit en dehors du salaire versé au travailleur pour l'effort fourni. Toute recherche de sécurité, ou avantage particulier, était du domaine de l'initiative propre des travailleurs. Les oeuvres de bienfaisance faisaient le reste.

Vint ensuite l'ère du paternalisme dans les entreprises qui se souciaient de la condition de leurs employés ou voulaient prévenir l'action syndicale ..., l'action ouvrière collective s'est alors portée vers l'obtention de salaires plus élevés, quitte à laisser aux travailleurs utiliser le fruit de leur travail comme ils l'entendaient. Et les syndicats eux-mêmes, quand ils le pouvaient, organisèrent des caisses mutuelles au bénéfice de leurs membres.

L'avènement de la crise économique des années "30" a amené l'Etat dans le champ de la sécurité sociale. Le développement du syndicalisme industriel à côté du syndicalisme de métier a aussi contribué à freiner, sans la faire disparaître, l'expansion d'un régime de protection organisé par les travailleurs entre eux et a contribué à accentuer le rôle de l'Etat.

C'est la deuxième Grande Guerre, avec son mécanisme de plafonnement des salaires et ses impôts considérables sur les bénéfices, qui a été l'occasion de l'inclusion dans les conventions collectives de ces bénéfices sociaux qui en somme coûtaient peu aux entreprises à côté de ce qu'ils apportaient aux travailleurs" (1).

Toutefois dans plusieurs de ces domaines, l'Etat, qui jusque là n'avait joué qu'un rôle souvent supplétif,

---

(1) Gérard Dion, XIVe Congrès des Relations industrielles, Bénéfices sociaux et initiatives privées, PUL, 1959, p. 10 à 12.

prit l'initiative en créant des régimes publics tels que l'assurance-chômage d'abord et beaucoup plus tard le régime de rentes et l'assurance-hospitalisation et plus récemment encore l'assurance-santé.

En dépit de leur caractère public et universel, ces divers régimes n'ont pas mis fin aux programmes privés élaborés par voie de convention collective. Dans la mesure où les régimes publics visaient à assurer un minimum de protection à tous, les parties contractantes aux conventions collectives demeuraient libres de conclure des ententes ayant pour objet de compléter les mesures d'ordre public en vue d'assurer une meilleure protection aux travailleurs régis par conventions collectives.

Toutefois, un minimum étant maintenant assuré par l'Etat, ces régimes privés revêtent un caractère complémentaire par rapport aux divers régimes publics.

Ce sont précisément ces régimes complémentaires de protection du revenu élaborés de façon contractuelle et prévus dans les conventions collectives qui font l'objet de la présente étude.

Ils seront étudiés en fonction d'un certain nombre de risques qui menacent la sécurité économique du

travailleur ou de sa famille, notamment le chômage, la maladie, l'accident, l'invalidité, la vieillesse, la mortalité.

L'étude se présente comme une recherche exploratoire et n'a aucune prétention théorique. Le lecteur ne s'étonnera donc pas d'y trouver une analyse surtout descriptive même si nous avons tenté de voir dans quelle mesure le secteur d'activité, l'affiliation syndicale ou la taille de l'unité de négociation pouvaient avoir une certaine influence sur l'étendue et sur la nature de la protection.

Pour les fins de cette recherche, devant l'impossibilité de procéder à une analyse de la totalité des conventions collectives déposées au Laboratoire (soit au-delà de 3,500), compte tenu des contraintes temporelle et budgétaire, nous avons dû procéder par voie d'échantillonnage. Nul n'ignore les difficultés et les risques que comporte l'utilisation d'une telle technique face à un univers aussi hétérogène que les conventions collectives. Néanmoins prenant en considération le fait que nombre de conventions collectives sont conclues à l'intérieur de certains réseaux d'imitation et en assurant à chaque convention une chance égale de faire partie de l'échantillon, nous osons croire que les résultats présentés ici constituent dans une large mesure le reflet de la situation prévalant dans l'ensemble des conventions collectives au Québec expirant après

le 1er janvier 1972. Le lecteur trouvera dans les notes méthodologiques présentées en annexe des indications sur le plan d'échantillonnage utilisé.

Le rapport se divise en deux grandes parties, la première étant consacrée à la définition des concepts, à la présentation du schéma interrogatif de même qu'à l'exposé des principales caractéristiques de l'échantillon obtenu; la seconde s'attachant à l'étude de chacun des régimes en fonction des divers risques après avoir préalablement tracé le portrait de l'étendue de la protection dans l'ensemble des conventions.

Nous espérons que cette étude, en dépit des lacunes et des imperfections qui y subsistent, pourra être d'une certaine utilité pour les groupes et les personnes préoccupées par le problème de la protection du revenu.

Les parties contractantes aux conventions collectives y trouveront certaines indications quant à l'étendue des régimes qui ont fait l'objet de négociations collectives de même que certains renseignements sur les diverses composantes des clauses les plus répandues.

Les chercheurs verront peut-être dans cette première tentative à caractère exploratoire certaines avenues

de recherche qu'il y aurait sans doute lieu de pousser plus loin ou certains aspects qui mériteraient de faire l'objet d'une analyse plus exhaustive en ayant recours à d'autres sources de renseignements que les seules conventions collectives et en améliorant la méthodologie.

Pour les principaux agents responsables de l'élaboration de la politique de l'Etat, il servira peut-être à identifier certains secteurs où une intervention plus directe des pouvoirs publics pourraient être souhaitables.

Si cet instrument de travail permettait d'atteindre, ne fut-ce que partiellement, quelques-uns de ces objectifs, les membres de l'équipe qui ont contribué à le réaliser auraient le sentiment d'avoir fait oeuvre utile malgré son caractère imparfait.

PARTIE I

LE CHAMP DE L'ETUDE

Cette première partie, comportant deux chapitres, a pour objet la définition des limites de l'étude aussi bien au niveau des concepts utilisés qu'à celui de l'univers constituant le champ d'observation.

Elle définit d'abord les principales composantes de la protection du revenu qui sont soumises à l'observation dans le cadre de la présente étude.

Elle présente également le schéma interrogatif utilisé qui met en lumière les diverses dimensions pour les fins de l'analyse de chaque régime de protection du revenu.

Comme il s'agit de régimes complémentaires, ce premier chapitre permet de les situer brièvement par rapport aux divers régimes publics existants.

De plus, comme les résultats seront éventuellement distribués en fonction d'un certain nombre de caractéristiques de la convention collective, notamment la branche d'activité où elle a été conclue, l'affiliation de la partie syndicale

contractante et la taille de l'unité de négociation, quelques paragraphes sont consacrés à la définition de ces variables en termes opératoires.

Le deuxième chapitre, pour sa part, consiste dans une présentation de l'univers soumis à l'observation, à savoir les caractéristiques de l'échantillon de 716 conventions obtenues en vertu du plan d'échantillonnage décrit dans les notes méthodologiques rapportées en annexes.

CHAPITRE I

LA PROTECTION DU REVENU DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES: QUELQUES ELEMENTS DE DEFINITION

Après avoir sommairement annoncé dans quelle optique cette étude serait menée, les perspectives et les limites de celle-ci sont définies dans le présent chapitre. A cette fin, ce premier chapitre se divise en trois sections. La première a pour but de préciser davantage notre conception de la protection du revenu pour les besoins de notre recherche. Elle vise aussi à présenter d'une part les différentes dimensions de la protection du revenu et d'autre part, le schéma interrogatif de base devant servir à l'étude de chacune d'elles. Dans la deuxième section, les différentes dimensions de la protection du revenu sont reprises une à une; les concepts utilisés sont alors définis. La définition des variables indépendantes retenues fait l'objet de la troisième section.

A. Notion de protection du revenu

La protection du revenu consiste en l'assurance que possède un travailleur de disposer le plus longtemps possible de ressources financières nécessaires au maintien d'un certain niveau de vie. Cette assurance s'obtient de façon

générale par la participation à différents régimes de protection contre un ou des risques spécifiques.

Les régimes de protection du revenu ont pour but soit de maintenir ou de remplacer en tout ou en partie le revenu du travailleur pour une période plus ou moins longue, soit d'assumer en tout ou en partie certains frais qu'encourt le travailleur, et ce lorsqu'un risque donné devient réalité. Dans cette définition, il y a deux aspects à distinguer: l'aspect protection du salaire comme tel et l'aspect compensation pour frais encourus. Tout dépendant du risque, les régimes de protection du revenu viseront soit le maintien du salaire uniquement comme dans le cas du chômage, soit les deux aspects comme dans le cas de maladie.

Parmi les risques susceptibles d'entraîner une insécurité économique, le chômage, la maladie ou l'accident professionnel, la vieillesse, et la mort prématurée du chef de famille, sont les risques retenus pour les fins de l'analyse des clauses des conventions collectives assurant une certaine protection du revenu aux travailleurs.

Compte tenu de la nature des risques retenus dans le cadre de la présente étude, la protection du revenu est analysée selon les dimensions suivantes:

1) la protection du revenu en cas de chômage;

2) les mesures compensatoires en cas de maladie-accident-invalidité;

3) la protection du revenu en cas de maladie-accident-invalidité;

4) la protection du revenu en cas de perte de l'emploi en raison de l'âge;

5) les mesures compensatoires en cas de mort prématurée du travailleur.

Outre ces dimensions, comme il est possible que l'on connaisse par la convention collective l'existence de divers régimes de protection du revenu contre un ou plusieurs risques sans que l'on soit capable de déterminer de façon précise la couverture de ceux-ci, il a fallu ajouter une dimension à la variable dépendante, à savoir les régimes à couverture indéterminée (1).

Par ailleurs, l'Etat assure un minimum de protection contre chacun des risques énumérés précédemment par divers régimes d'ordre public et universel. Ces divers régimes sont brièvement décrits un peu plus loin lorsque l'on précise les limites de chacune des six dimensions de la variable dépendante, c'est-à-dire la protection du revenu.

---

(1) Le sens de cette expression sera défini de façon plus explicite dans la section suivante du présent chapitre où l'on explique les dimensions de la protection du revenu.

Il paraît opportun de présenter maintenant dans ses grandes lignes le schéma à l'aide duquel nous étudions les différents régimes de protection du revenu contenus dans les conventions collectives.

Suite à une exploration préliminaire, on peut affirmer que les régimes de protection du revenu peuvent être étudiés en fonction de leurs principales composantes, à savoir:

1) objet du régime: identification du risque couvert et limites de la couverture;

2) condition d'admissibilité: exigences auxquelles un travailleur doit satisfaire s'il désire adhérer au régime;

3) conditions "d'obtention": exigences que doit remplir le travailleur pour pouvoir jouir des bénéfices prévus au régime et auxquels il a droit en principe;

4) sortes de bénéfices: identification des bénéfices prévus au régime;

5) financement: identification des personnes ou des groupes qui défraient le coût du régime de même que les limites de leur participation respective;

6) administration: identification des personnes ou des groupes qui administrent le régime de même que les limites de leur participation.

Tel est dans ses grandes lignes, le schéma interrogatif que nous suivons dans la présente recherche. Nous

avons essayé de lui conserver une certaine souplesse afin de faciliter son utilisation, compte tenu de la nature fort différente des divers régimes de protection du revenu à analyser, ce qui entraîne une variation de l'importance relative de chacun de ces thèmes selon le type de régime étudié. Ainsi, par exemple, la question du financement d'un régime d'indemnité de fin d'emploi se pose avec beaucoup moins d'acuité que dans le cas d'un régime supplémentaire de rentes. Bref, l'utilisation du schéma permettra de conduire l'étude de façon plus homogène et d'arriver à des résultats plus facilement comparables.

B. Les dimensions de la protection du revenu

La deuxième section de ce chapitre, tout en définissant les dimensions de la protection du revenu, permettra une meilleure compréhension du schéma interrogatif. De plus, chaque dimension comprendra un bref rappel des régimes d'ordre public; cette démarche servira à mieux situer l'objet de la présente recherche et une meilleure identification du domaine du négociable.

En effet, depuis que l'Etat a été appelé à intervenir de plus en plus en matière de protection du revenu par divers programmes de sécurité sociale, les régimes élaborés dans le cadre des conventions collectives revêtent souvent un

caractère complémentaire par rapport à ceux qui sont d'ordre public. Et les parties à la négociation doivent de plus en plus tenir compte de cette réalité dans la définition du domaine qui demeure négociable.

C'est pourquoi il n'est peut-être pas inutile de présenter même sommairement les principaux régimes publics afin de permettre de mieux situer les dispositions pertinentes des conventions collectives par rapport à cet ensemble plus vaste de la sécurité sociale.

1. Première dimension: la protection du revenu en cas de chômage

Dans le cadre de la loi de l'assurance-chômage, l'Etat assume depuis déjà 1940 la responsabilité de maintenir une partie du revenu des travailleurs en situation de chômage. Cette sécurité s'adresse donc pour une période donnée, aux travailleurs qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté et également indépendantes de leur capacité physique.

Plus récemment, soit le 27 juin 1971, est entrée en vigueur une nouvelle loi d'assurance-chômage, loi qui vient élargir de façon certaine la couverture de l'ancienne loi. Pour bien saisir les divers aspects de cette nouvelle loi,

comparons la brièvement avec l'ancienne, à laquelle des modifications importantes ont été apportées notamment aux chapitres des conditions d'éligibilité, de la couverture quant aux risques couverts et quant aux personnes, des prestations à la retraite et du montant des prestations.

D'abord en matière d'éligibilité, l'ancienne loi prévoyait que l'obtention des prestations devait être conditionnelle au versement de 30 cotisations hebdomadaires au cours des 2 dernières années, dont 8 au cours des 52 dernières semaines. La nouvelle loi, pour sa part, stipule que le droit à des prestations est acquis moyennant 8 cotisations hebdomadaires.

Au chapitre de l'étendue de la couverture, l'ancienne loi n'accordait aucune protection lorsque les gains étaient interrompus par la maladie, alors qu'une protection marginale était octroyée en cas de grossesse. Avec les nouveaux amendements, les travailleurs jouissent en certaines circonstances d'une protection du revenu lorsqu'il y a interruption des gains causée par la maladie ou la grossesse. De plus, il faut signaler que le régime actuel est universel, c'est-à-dire qu'il s'applique à tous les travailleurs, et que le plafond salarial d'assujettissement est disparu.

Autre caractéristique intéressante: les prestations à la retraite. Alors que l'ancienne loi ne prévoyait rien à ce chapitre, le législateur, sous le couvert de la présente loi, a prévu d'accorder une prestation de retraite équivalente à trois prestations hebdomadaires, payables globalement. L'objectif visé par l'établissement d'une telle prestation était de pallier l'interruption de revenu que le prestataire devait subir entre le moment où il reçoit sa première prestation de la Régie des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada et de sa dernière paye.

Enfin, il est à souligner qu'auparavant le maximum des prestations était de $54. par semaine, ces prestations étant fonction des cotisations, ces dernières étant elles-mêmes fonction des salaires. Au moment de l'étude, les prestations couvraient les deux-tiers (2/3) du salaire avec un maximum de $100. par semaine.

Voilà donc sommairement les principales caractéristiques de la nouvelle loi d'assurance-chômage. Toutefois, en plus de cette protection conférée par le législateur, en cas de chômage, des ententes à caractère privé peuvent intervenir entre syndicats et employeurs. Déjà, avant même l'arrivée de la première loi d'assurance-chômage en 1940, les négociateurs avaient développé des modes particuliers de

protection du revenu en cas de chômage. Après 1940, syndicats et patrons, loin de laisser cette matière négociable, se sont ajustée de diverses façons aux dispositions d'ordre public. Toutefois, avec l'arrivée récente de la nouvelle loi d'assurance-chômage, il est actuellement difficile de déceler toutes les implications que celle-ci peut avoir sur le contenu des conventions signées après le 27 juin 1971 (1). Aussi, la présente étude, tout en tenant compte des nouvelles particularités légales, visera-t-elle d'abord à analyser les clauses habituellement réservées à la protection du revenu contre le risque chômage.

Les dispositions comprises dans les conventions collectives permettant de protéger le revenu du salarié contre le risque chômage peuvent être de diverses natures; comme la convention collective est la résultante d'une négociation, les clauses relatives à la protection du revenu contre le chômage prendront des aspects différents selon les secteurs industriels, selon la demande du produit ou du service, selon les attentes des salariés, etc. A cet égard, on peut regrouper ces dispositions en deux grandes catégories: celles qui protègent le salarié contre toute éventualité de chômage et celles qui protègent le salarié en situation de chômage.

---

(1) En fait, 70% des conventions analysées ici ont été conclues avant l'entrée en vigueur de cette loi.

La première catégorie de clauses accorde une protection contre toute éventualité de chômage par l'intermédiaire de dispositions relatives au revenu ou à l'emploi. Ainsi certaines clauses verront, en quelque sorte, à protéger le revenu des travailleurs en leur garantissant une partie ou la totalité de leur salaire sur une base annuelle, semi-annuelle, trimestrielle, mensuelle, hebdomadaire, journalière ou horaire; par contre, au lieu de garantir le revenu, les parties peuvent s'entendre pour protéger l'emploi des salariés. Dans ce cas, les clauses de sécurité d'emploi permettent de garantir totalement l'emploi des salariés en tout temps ou seulement en certaines circonstances.

Les dispositions de la deuxième catégorie, c'est-à-dire celles protégeant le revenu des salariés en situation de chômage, visent plutôt à alléger les conséquences résultant de la perte d'emploi; ces clauses se résument généralement aux prestations supplémentaires d'assurance-chômage et aux indemnités de licenciement.

Ayant établi cette distinction, l'analyse portera non plus seulement sur l'étude des clauses de prestations supplémentaires d'assurance-chômage et d'indemnités de fin d'emploi mais englobera aussi la garantie de salaire et

les questions relatives à la sécurité d'emploi. Dans cette optique, on peut penser que certaines conventions vont prévoir des régimes de protection du revenu pour les employés licenciés alors que dans d'autres conventions, on se sera davantage arrêté à garantir l'emploi ou le salaire des travailleurs.

Après avoir identifié les clauses de la convention collective ayant un apport direct dans la protection du revenu en cas de chômage, nous allons définir chaque clause en précisant le genre de données que nous allons tenter d'obtenir sur chacune d'elle.

a) La sécurité d'emploi

Par sécurité d'emploi, il faut entendre non pas les clauses qui peuvent avoir une incidence indirecte sur la garantie de l'emploi, comme les clauses d'ancienneté ou de formation professionnelle, mais bien celles qui protègent directement l'emploi des travailleurs. Ceci implique que la sécurité d'emploi dont il est fait mention ici doit être complète ou totale. En d'autres termes, la convention doit stipuler clairement que le salarié ne peut être mis à pied.

La seule distinction qu'il faut apporter réfère à l'étendue de la couverture. Ainsi, certaines clauses vont procurer une pleine sécurité d'emploi à tous les salariés en

toutes circonstances alors que d'autres prévoiront une pleine sécurité d'emploi dans des cas bien particuliers, notamment lors de changements technologiques ou de contrats forfaitaires. Les conditions sous-jacentes à ce droit relèvent habituellement des règles d'ancienneté.

b) La garantie de salaire

La garantie de salaire est un type de protection qui se situe quelque part entre un véritable régime de remplacement du revenu ou du salaire et un régime assurant la continuité du salaire par une forme de sécurité d'emploi. La garantie de salaire (ou le salaire garanti) se définit comme suit:

> "Un régime de rémunération en vertu duquel les employés sont assurés, au cours d'une période donnée, de travailler un nombre d'heures, de jours, de semaines, qui leur permet d'atteindre à un certain niveau de revenu. Dans la pratique, il s'agit plutôt d'une garantie de travail que d'une garantie de salaire" (1).

Il sera alors pertinent de savoir sur quelle base la garantie de salaire est accordée, ainsi que les conditions d'admissibilité.

c) L'indemnité de fin d'emploi

L'indemnité de fin d'emploi ou de licenciement

---

(1) Gérard Dion, Dictionnaire canadien de relations du travail, (à paraître).

n'est pas à proprement parler une forme de protection de revenu; on doit surtout la considérer comme étant une somme d'argent versée par l'employeur, destinée à compenser le travailleur licencié pour service rendu; il est à remarquer que ce genre de bénéfices s'adresse avant tout aux travailleurs ayant perdu leur emploi de façon définitive:

> "Dismissal compensation may be defined as the payment of a specific sum, in addition to any back wages or salary, made by an employer to an employee for permanently terminating the employment relationship for (economic) reasons beyond the control of the employee. In general dismissal compensation is paid for a severing of the employment relationship, rather than for a period of unemployment; thus payments are not contingent upon the former employees remaining unemployed" (1).

L'indemnité de fin d'emploi peut être universelle, mais peut aussi s'appliquer seulement en des cas particuliers, par exemple lors de changements technologiques, de fermeture d'usine, totale ou partielle. Dans ce type de clauses, on stipule certaines conditions permettant de toucher l'indemnité; notons finalement que le montant de l'indemnité peut être fixe ou variable.

---

(1) John G. Turnbull et autres, Economic and Social Security, 3e édition, Ronald Press, New York, 1969, p. 274.

d) Les prestations supplémentaires d'assurance-chômage

Comme il existe au Canada un régime universel d'assurance-chômage, les régimes d'assurance-chômage prévus dans les conventions collectives sont dits supplémentaires en ce sens qu'ils donnent au travailleur une protection complémentaire par rapport au régime universel. Toutefois, cela ne signifie pas que les indemnités qu'accorde un régime privé s'additionnent nécessairement à ceux du régime public.

Contrairement à l'indemnité de licenciement qui s'applique généralement en cas de perte d'emploi définitive, ce type de régime trouve habituellement son application lorsque la perte d'emploi est temporaire. Cependant, il existe une possibilité théorique qu'un travailleur puisse bénéficier des deux régimes (1).

Ces prestations, attribuées dans des circonstances déterminées à l'avance (en cas de baisse de production, de changements technologiques) seront accordées sous certaines conditions; la durée de versement est, elle aussi, soumise à des variations. Les bénéfices peuvent changer selon que le chômeur

---

(1) Toutefois depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi de l'assurance-chômage (1-6-71), le cumul ne pourra jamais résulter en une prestation totale supérieure à celle prévue par le régime public.

arrête complètement de travailler ou selon qu'il travaille occasionnellement ou à temps partiel; le montant des prestations sera variable ou fixe selon les cas. Quant au financement, il est habituellement assumé par l'employeur seul et nous ne connaissons pas de tels régimes qui font appel à la contribution des salariés.

Pour passer en revue les principaux régimes de protection du revenu contre le risque "chômage", il nous faudra alors analyser 4 types de clauses: la sécurité d'emploi, le salaire garanti, l'indemnité de fin d'emploi et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

2. Deuxième dimension: régime de compensation pour frais encourus en cas de maladie

Avant de définir les deux grandes dimensions relatives au risque maladie, il convient d'en rappeler les deux principaux aspects: soit le remboursement des frais encourus en cas de maladie et la protection directe du salaire. Concrètement, cela signifie qu'un travailleur, absent pour cause de maladie, en plus de subir une perte de salaire, devra débourser une quelconque somme d'argent pour se procurer les soins non déjà couverts par le régime public; c'est pourquoi, il devient opportun de distinguer les régimes qui visent le remplacement,

en tout ou en partie, du salaire comme tel, des régimes destinés à rembourser les dépenses d'ordre médical encourues en cas de maladie.

Il convient également de signaler que le terme maladie utilisé au cours de cette étude signifie tout état d'incapacité physique totale ou partielle, temporaire ou permanente, résultant d'une maladie, d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail. Cette définition comprend, de plus, l'absence occasionnée par la maternité. C'est volontairement que, pour les fins de cette étude, nous avons donné un sens très large au terme maladie; généralement, les parties en donnent une définition plus restreinte, préférant traiter chaque cas séparément (v.g. maladie, accident, maternité, invalidité, etc.).

Cela étant dit, cette première des deux sections relatives au risque maladie, sera exclusivement réservée à l'étude des régimes de compensation pour frais encourus en cas de maladie.

L'état actuel des régimes de compensation des dépenses occasionnées par la maladie doit être analysé selon les deux sources possibles de remboursement, à savoir celles qui sont à caractère public et celles qui sont à caractère privé.

Examinons d'abord sommairement de quelle façon l'Etat a pris en charge la responsabilité de procurer aux citoyens les services essentiels de santé, avant d'étudier les régimes privés dans ce domaine. Trois lois doivent principalement être prises en considération: la loi de l'assurance-hospitalisation, la loi de l'assurance-maladie et la loi des accidents du travail.

La loi de l'assurance-hospitalisation, entrée en vigueur le 1er janvier 1961, vise à offrir une gamme variée de services médicaux aux citoyens: le logement en salle publique, les repas, le service infirmier régulier, les médicaments et produits biologiques, les fournitures chirurgicales, l'usage des salles d'opération et d'accouchement, les actes de diagnostic, les interprétations médicales nécessaires ainsi que l'usage des installations de radiothérapie et physiothérapie existantes. Depuis quelque temps les hôpitaux publics du Québec mettent également à la disposition des citoyens des cliniques externes, pour les cas d'urgence et de chirurgie mineure. A caractère universel et non-contributoire ce régime confère à tout individu le droit d'être admis gratuitement dans tout hôpital public et le droit de recevoir des soins appropriés, sans avoir à en défrayer directement le coût.

La loi de l'assurance-maladie, en vigueur depuis le 1er novembre 1970, vient compléter, en quelque sorte,

la protection déjà accordée. Ce régime public assure tous les services que rendent les médecins et qui sont requis au point de vue médical; il couvre aussi tous les services de chirurgie buccale rendus par les dentistes dans les établissements universitaires ou en milieu hospitalier.

Enfin, le régime offre certains services fournis par les optométristes, notamment ceux reliés à l'examen de la vue, certains services dentaires requis pour les personnes d'un groupe d'âge prévu par le règlement, les médicaments et services à toute personne qui a droit à l'aide sociale, qui bénéficie d'une allocation en vertu de la loi des allocations aux aveugles de la loi de l'aide aux invalides, de la loi de l'assistance aux personnes âgées. Ainsi, exception faite des programmes de médicaments et de services dentaires, le régime est universel, en ce sens qu'il s'applique à tous les résidents du Québec.

Cependant, à la différence du régime de l'assurance-hospitalisation, le régime de l'assurance-maladie est contributoire, en ce sens que son financement est assuré par les employeurs et les travailleurs; ainsi, les employeurs versent 8/10 de 1% du salaire brut versé à leurs employés qui travaillent à leur établissement, au Québec; d'autre part, les travailleurs, dont le revenu net excède $4000 ou $2000, selon

qu'ils sont mariés ou célibataires, doivent payer une contribution individuelle égale à celle de l'employeur, soit 8/10 de 1% de leur salaire net, jusqu'à concurrence de $125. par année. Les particuliers, dont le revenu net total n'excède pas $4000 ou $2000, selon le cas, n'ont aucune contribution à verser et bénéficient quand même des avantages conférés par le régime.

Enfin, la loi des accidents du travail vient stipuler que le travailleur ayant subi un accident du travail a droit de recevoir tous les soins médicaux sans frais; si des traitements sont nécessaires, la Commission des accidents du travail en défraie la totalité des coûts. En plus, cette loi permet à l'accidenté de recevoir des prestations, mais toute cette question sera traitée en détail dans la section suivante portant sur les régimes de protection du salaire en cas de maladie.

Cette loi protège donc seulement les travailleurs et ce sont seulement les employeurs qui doivent y contribuer. En effet, la loi indique que seuls les employeurs défraieront les cotisations et que les travailleurs n'auront rien à débourser; la cotisation est basée sur le coût des accidents dans chaque classe ou mutuelle et est calculée sur l'ensemble des salaires, gages ou autres, et les prestations sont plafonnées à $9,000 par année, par employé. De plus, il est à

souligner que depuis le 1er octobre 1972, tous les employeurs doivent s'inscrire à la Commission des accidents du travail (sauf lorsqu'il s'agit de service domestique et d'exploitation agricole traditionnelle).

Si des régimes publics assument présentement la majeure partie des coûts des services médicaux, d'autres régimes, ceux-là à caractère privé, viennent compléter les avantages conférés par les diverses lois. En effet, des organismes, à but lucratif ou non, ont instauré des régimes, accordant des services complémentaires à ceux déjà fournis par l'Etat; ces organismes peuvent s'adresser directement aux particuliers ou à des groupes pour leur offrir leurs services.

L'analyse des régimes complémentaires prévus dans les conventions collectives actuellement en vigueur constitue donc un reflet des régimes privés, plus précisément de ceux qui ont dû s'ajuster aux divers programmes publics. L'adaptation des régimes privés aux programmes publics s'effectue habituellement avec un certain retard, si bien que les conventions collectives, signées après le 1er janvier 1970, peuvent présenter des clauses qui ne tiennent pas compte de la loi de l'assurance-maladie. On peut dans ce cas affirmer que ces clauses se distingueront surtout des autres par la couverture des honoraires des médecins.

Cette distinction mise à part, on peut s'attendre à ce que la majorité des régimes puissent couvrir un ou plusieurs des bénéfices suivants: les frais d'ambulance, les chambres privées, les services de soins infirmiers privés, les soins dentaires, les médicaments sur ordonnances, les soins chiropratiques, les soins physiothérapie, les diverses prothèses et autres.

Les frais encourus à la suite de l'utilisation de ces services peuvent être remboursés en totalité ou en partie; par ailleurs, il sera intéressant d'examiner les conditions sous-jacentes à la formule de remboursement, de voir si l'assuré doit assumer une franchise, s'il doit payer un montant minimal par bénéfice ou s'il se voit rembourser les frais encourus jusqu'à concurrence d'un maximum. De plus, il arrive que les clauses de ce genre déterminent des conditions d'admissibilité au régime ainsi que des délais donnant droit aux avantages prévus dans le régime.

Une clause d'assurance-maladie aborde habituellement les questions relatives à l'adhésion, facultative ou obligatoire, au régime; on doit aussi s'attendre à retrouver des dispositions concernant les modes de financement et le montant de la contribution versée par chacun à moins que l'employeur ne défraie la totalité des coûts de cette assurance.

De plus, il est à prévoir qu'il y aura certaines indications à propos de la participation des uns et des autres à l'administration du régime. On peut aussi s'attendre à ce qu'une telle clause indique qui est couvert par le régime: l'employé seulement ou ses dépendants aussi.

3. Troisième dimension: régimes de protection du salaire en cas de maladie

Au chapitre de régimes de protection du salaire en cas de maladie on ne retrouve que peu de régimes d'ordre universel; en effet, comme nous l'avons laissé entrevoir dans la section précédente, le travailleur québécois voit maintenir une partie de son salaire, seulement en cas d'accidents du travail. Ainsi, en plus de recevoir les soins médicaux sans frais, les derniers règlements de la loi des accidents du travail stipulent que la Commission des accidents du travail doit verser à l'accidenté 75% de son salaire, et ce durant toute sa période d'incapacité. La prestation maximale est de $129.81 par semaine, cette prestation étant basée sur un salaire maximum de $9,000 prévu dans la loi.

De plus, il est entendu que le paiement de la prestation débute le premier jour qui suit l'accident ou le diagnostic de maladie professionnelle, et dure jusqu'à ce que la victime puisse reprendre son travail, selon l'avis des médecins;

il va sans dire aussi que les congés de maladie accumulés et les vacances annuelles ne peuvent être aucunement affectés.

Si l'accident du travail occasionne une invalidité évaluée à plus de 10%, il est prévu que la Commission verse au travailleur une rente; et si l'invalidité est inférieure à 10%, on lui remet une somme globale en guise d'indemnité. Si, par ailleurs, l'accident du travail entraîne la mort d'un travailleur, les personnes à charge ou ses ayants droits reçoivent une indemnité.

Comme nous l'avons dit précédemment, la loi des accidents du travail est le seul mécanisme d'ordre public visant à assurer le maintien d'une partie du salaire en cas de maladie (1). Or, si on veut brosser un tableau complet des modes de protection du salaire en cas de maladie, il nous faut alors examiner de près les régimes à caractère privé. Encore là, les conventions collectives peuvent être un instrument d'analyse très intéressant. En effet, comme les parties contractantes aux conventions collectives ont su inventorier divers mécanismes capables de maintenir le salaire en cas de maladie, on peut s'attendre de retrouver des formules variées.

---

(1) Sans compter les prestations d'invalidité du RRQ et celles de l'assurance-chômage en cas d'invalidité, grossesse ou mise en quarantaine.

Les crédits de congés de maladie, l'assurance-salaire et l'assurance-invalidité à long terme, représentent les trois régimes généralement développés dans les conventions collectives. Chaque convention, traitant de ce sujet, comporte habituellement un seul régime mais il peut aussi arriver qu'une convention en contienne deux, combinés.

a) Les crédits de congés de maladie

Le crédit de congés de maladie consiste en un certain nombre de "journées de congés de maladie payées auxquelles un employé acquiert droit proportionnellement à la durée de son emploi" (1). Il est parfois permis au travailleur de débiter sa banque de congés de maladie pour des raisons autres que la maladie, que ce soit pour des raisons personnelles ou des congés sociaux.

Les crédits de congés de maladie sont ou cumulatifs ou progressifs; ils sont dits cumulatifs lorsque leur rythme d'accumulation est fixe et identique pour tout salarié de l'unité de négociation; par progressifs, il faut plutôt entendre ceux qui sont caractérisés par un rythme d'accumulation variable, plus précisément en fonction de l'ancienneté.

---

(1) Gérard Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail (à paraître).

Ainsi, les clauses traitant de ce sujet définissent généralement le rythme d'accumulation, les circonstances permettant l'utilisation de ces congés de maladie, les limites de l'accumulation et la monnayabilité des crédits. Il est à remarquer que la majorité de ces clauses ne font pratiquement jamais référence aux questions relatives au financement, à l'administration et à l'adhésion. Cela tient au fait que ces congés de maladie font partie du budget de fonctionnement de l'entreprise et que les coûts sont, de ce fait, en totalité assumés par l'employeur.

Dans les clauses de ce genre, on verra à distinguer le moment où l'employé commence à accumuler ses crédits de congés de maladie, du moment où il peut recourir à sa caisse. Quant au moment du recours à la caisse, on indiquera à partir de quelle journée les congés de maladie sont rémunérés; mais dans la plupart des cas, les congés de maladie peuvent être payés dès la première journée.

On peut aussi s'attendre à ce que la convention établisse une distinction entre les maladies et accidents régis par la loi des accidents du travail et ceux non régis par cette même loi. Cette distinction est valable pour fournir une autre utilisation aux crédits de congés de maladie; en effet, grâce à

cette disposition, on stipulera que le montant nécessaire pour combler la différence entre le salaire de l'employé et les indemnités versées conformément à la loi des accidents du travail sera déduit de la réserve de congés de maladie ou bien payé entièrement par l'employeur.

Etant donné que l'utilisation des crédits de congés de maladie dépend en quelque sorte de la réserve du travailleur, on peut s'attendre à ce que la réserve du nombre de jours créditées à plein traitement s'épuise surtout au cours d'une absence prolongée; pour remédier à cette possibilité, la convention collective peut alors avancer plusieurs alternatives: hypothéquer la réserve future, procurer au travailleur un certain nombre de jours additionnels de congés de maladie, surtout pour les travailleurs ayant acquis un certain état de service, ou encore utiliser la période de vacances.

Quant aux limites d'accumulation, on peut dire qu'il en existe trois types: les congés de maladie qui s'accumulent jusqu'à l'infini, ceux qui s'accumulent d'une année à l'autre jusqu'à ce que soit atteint un certain plafond et ceux qui ne sont valides que pour l'année au cours de laquelle ils ont été accumulés. Cette question d'accumulation est importante puisqu'elle permet de procurer une meilleure sécurité économique au travailleur en cas de maladie, et aussi qu'elle constitue,

parfois des éléments intéressants d'épargne. Dans ce sens, on peut dire que les congés de maladie qui s'accumulent à l'infini ou d'une année à l'autre avec un maximum seront ou non monnayables au départ de l'employé ou convertibles en préretraite ou autres. Pour les autres, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas cumulables d'une année à l'autre, ces congés pourront en fin d'année ou en cas de départ être monnayés ou encore être convertibles en journées de vacances.

b) L'assurance-salaire

L'assurance-salaire est ce régime "qui garantit à un travailleur l'équivalent de la totalité ou d'une partie de son salaire pendant une période déterminée s'il vient à en être privé" (1), par suite d'une maladie ou d'un accident.

Alors que le régime de congés de maladie dépend en quelque sorte des mécanismes d'accumulation, que le travailleur peut être protégé dès le premier jour de sa maladie et qu'il n'en coûte rien au travailleur, l'assurance-salaire pour sa part a la propriété d'offrir une meilleure protection du revenu en cas de maladie prolongée ou fréquente. De plus, les deux parties, et parfois même l'employeur seulement, doivent

---

(1) Gérard Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail, (à paraître).

payer une contribution à l'organisme privé qui rend les services. Vu cette particularité, on s'attendra à rencontrer dans les conventions collectives toutes les dispositions habituelles concernant l'adhésion facultative ou obligatoire, les modes de financement et la participation des parties à l'administration des régimes.

Un tel régime s'appliquera à énoncer les circonstances permettant l'utilisation du régime, en plus d'exposer clairement à partir de quelle journée, le travailleur absent pour maladie devient éligible aux prestations. Il sera aussi question du montant accordé et de la durée maximale de versement des prestations. Ces prestations peuvent être fixes, c'est-à-dire un montant hebdomadaire déterminé à l'avance, ou variable, à savoir des prestations basées sur un pourcentage du salaire.

Enfin, lorsque le régime est combiné à des crédits de congés de maladie, certaines dispositions viennent stipuler le mode d'accumulation. Encore là, il sera fait mention de l'utilisation du solde de ces crédits, en formulant des directives sur leur monnayabilité ou leur possibilité de conversion en jours de vacances ou leur transférabilité d'une année à l'autre.

c) L'assurance-invalidité à long terme

Comme son nom l'indique, cette assurance vise à protéger le revenu d'un salarié en cas d'une invalidité à long terme. La convention collective peut offrir cette assurance seule, mais habituellement les termes de cette assurance sont combinés avec les dispositions de l'assurance-salaire.

Etant donné les développements récents de ce régime, l'état actuel de nos renseignements ne nous permet pas de développer toutes les dimensions propres à ces régimes. Notre tâche consistera donc à reconnaître l'existence ou la non-existence de ces régimes et, partant de là, à en analyser les grandes lignes. Cependant, il ne faudra pas attendre de l'étude de ce régime autant de précision que sur les autres régimes.

Par ailleurs, comme cette assurance est habituellement fournie par des organismes privés, on peut quand même s'attendre à retrouver les thèmes généraux de toute assurance, que ce soit des dispositions relatives à la limite de la couverture, aux caractéristiques d'application du régime, aux conditions d'éligibilité et d'obtention des bénéfices, au financement et à l'administration du régime.

Cela complète les divers modes de protection du salaire en cas de maladie. L'étude porte sur des régimes spécifiques et détermine des modes particuliers de protection du salaire. Nul doute que cette façon de procéder entraîne des limites, puisque certaines conventions ajoutent à ces régimes des dispositions autres, aptes à protéger le revenu en cas de maladie; qu'il suffise de mentionner le cas où il est stipulé que l'individu, atteint d'une incapacité partielle, pourra garder son emploi ou obtenir un autre emploi au sein de l'entreprise, sans baisse de salaire ou avec ajustement de salaire.

4. Quatrième dimension: la protection du revenu en cas de perte d'emploi en raison de l'âge

"Le régime de pensions est un régime qui assure au travailleur retraité un revenu régulier sa vie durant; on l'appelle souvent régime supplémentaire de rentes de retraite ou plan de pensions. C'est d'habitude, un accord entre l'employeur et ses employés prévoyant l'accumulation systématique de fonds, pendant la vie active de l'employé et la distribution de ces fonds à l'employé sous forme de pension après sa retraite" (1).

---

(1) B.F.S., Enquête sur les régimes de pensions, 1965, cat. # 74-506F, avril 1968, p. 32.

Par expérience, on peut affirmer que la majorité des régimes de protection du revenu, eu égard à la vieillesse, contenus dans les conventions collectives, sont des régimes du type que nous venons de définir. Toutefois, il peut théoriquement arriver qu'un employeur ait accepté de contribuer monétairement à l'achat par chacun de ses employés d'un contrat individuel de rentes (individual annuities contract) de leur choix. Dans la cueillette de données, il nous a fallu tenir compte de cette possibilité. Cependant, nous en notons seulement l'existence et la formule de participation financière de l'employeur.

Avant d'élaborer davantage sur les concepts utilisés par l'analyse de cette dimension de la protection du revenu, il serait bon de le situer dans un contexte d'ensemble.

Quelle est la protection du revenu effectivement acquise aux personnes âgées par les programmes publics de sécurité économique? Les programmes d'ordre universel régis par l'Etat sont au nombre de trois: les pensions de vieillesse, les pensions d'assistance-vieillesse et les régimes de rentes.

La pension de vieillesse est un "régime universel pour les citoyens âgés de 65 ans et plus, qui résident au Canada depuis au moins 10 ans. Cette assurance sociale est financée par une triple taxe: 4% sur le revenu personnel jusqu'à

concurrence de $240. par an, 3% sur le profit des corporations, et enfin une taxe de vente de 3%. Le fonds consolidé du gouvernement fédéral sert aussi à défrayer le coût du programme. Les prestations s'élèvent au moment de la présente étude à $82.88 par mois; elles suivent l'évolution du coût de la vie jusqu'à un certain point" (1).

La situation des personnes âgées s'est améliorée avec l'instauration en 1967 par le gouvernement fédéral du programme de "supplément du revenu garanti". Ce régime s'additionne en fait au régime de la sécurité de la vieillesse (pension de vieillesse) instauré en 1951.

Le supplément du revenu garanti s'adresse aux personnes recevant déjà une pension de sécurité de la vieillesse. En 1972, ce supplément peut atteindre un montant maximal de $57.70 par mois pour une personne éligible et au maximum de $110.10 pour un couple dont les deux membres sont éligibles. Ce supplément est fonction du revenu du pensionné, lequel est déterminé annuellement de la même manière que le revenu imposable. Tout comme la pension de vieillesse, le supplément est sujet à une augmentation annuelle maximale de 2%, selon un indice des pensions établi en fonction du coût de la vie.

---

(1) CSN, Etude des régimes de rentes des syndiqués de la CSN, p. 11.

Comme autre source de revenu pour les retraités, il y a le Régime de rentes du Québec (RRQ). En vigueur depuis le 1er janvier 1966, le RRQ ne parviendra à maturité qu'après une période transitoire de 10 ans, soit en 1976. En vertu de ce régime, des prestations mensuelles sont versées aux retraités, aux veuves, aux orphelins, aux invalides et aux enfants d'un cotisant invalide. La rente de retraite est rattachée aux salaires et s'ajoute à la pension uniforme de la vieillesse versée en vertu de la loi de la sécurité de la vieillesse. De plus, des prestations de décès sont versées à la succession d'un cotisant.

Par ailleurs, le RRQ contient des dispositions pour tenir à jour le niveau des pensions. L'index des pensions prévoit une échelle croissante des contributions et des prestations avec l'augmentation du plafond des gains. Les personnes à leur compte (3.6%) et les employeurs (1.8% de la liste de paye) doivent verser des contributions. Les personnes âgées de 18 ans à 65 ans, ou à 70 ans, si elles continuent de travailler, doivent verser des contributions (1.8% du salaire). A condition de ne plus travailler régulièrement, une personne reçoit sa rente de retraite à 65 ans. A 70 ans, la rente est versée de plein droit, qu'une personne continue de travailler ou non. Enfin, le régime s'applique à tout travailleur rémunéré dans la province.

En bref, la pension de sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti et le régime de rentes sont les trois principales mesures prises par l'Etat pour assurer à toutes les personnes âgées et dans une certaine mesure aux invalides, aux veuves, aux héritiers, une certaine protection de revenu dans la vieillesse. Toutefois, comme nous l'avons souligné antérieurement, ces divers programmes publics ne font qu'assurer un minimum. De plus, les travailleurs qui le désirent et qui le peuvent, contribuent à des régimes d'ordre privé afin d'augmenter leur sécurité dans la vieillesse. C'est la fréquence, la couverture et les limites de ce dernier type de régime que nous voulons connaître par la présente étude.

Cependant, la question des régimes de rentes demeure pour plusieurs un sujet très complexe à analyser à partir des conventions collectives. Très souvent, celles-ci ne contiennent pas tous les détails du plan. Néanmoins, nous dressons ci-après la liste des éléments qui composent habituellement un régime de prestations de retraite et sur lesquels nous "interrogeons" les conventions.

Le régime de pensions définit nécessairement les taux de cotisation et la formule de prestations. Dans les régimes à cotisations définies, les taux de cotisation de l'employeur et de l'employé sont ordinairement fixés et le montant

de la pension dépend de facteurs tels que la somme de cotisations, l'âge, les années de participation au régime et ainsi de suite. Dans le cas d'un régime à prestations définies, le quantum de la pension peut être fixé d'avance selon une formule.

Les régimes supplémentaires de rentes se divisent en deux grandes catégories: les régimes contributoires et les régimes non-contributoires.

Dans un régime contributoire, les employés comme l'employeur versent une contribution au régime. Dans un régime non-contributoire, l'employeur seul assume le coût des prestations prévues au régime. C'est la contribution de l'employeur et la prestation de rente à la retraite qui déterminent le genre de régime.

Après avoir noté l'existence ou la non-existence d'un régime supplémentaire de rentes, nous cherchons à savoir si le régime prévu à la convention est contributoire ou non-contributoire et si l'adhésion audit régime est obligatoire ou facultative pour les travailleurs assujettis à la convention.

Sur le plan de l'administration du régime, nous cherchons à déceler s'il y a ou non une certaine participation syndicale au niveau de la prise de décision sur le contenu du régime et sur la gestion du fonds accumulé.

Dans le cas des régimes contributoires, on tente de délimiter l'ampleur de la participation financière de l'employeur.

Utilisant une classification (1) du Bureau fédéral de la statistique, les divers régimes supplémentaires de rentes rencontrés ont été regroupés en fonction des cinq genres de régimes suivants:

a) Prestation déterminée ou unitaire

- régime où la pension est proportionnelle aux gains de l'employé;

b) Prestation indéterminée ou régime d'achat

- un régime d'achat fixe les taux de cotisations, qui sont ordinairement un % fixe des gains de l'employé; les cotisations et les intérêts sont affectés à l'achat des meilleures prestations possibles;

c) Prestation forfaitaire

- dans un régime, la pension est d'ordinaire un montant fixe, sans égard aux gains de chaque année de service (ex: $3 par mois pour chaque année de service, $100 par mois sans égard aux années de service);

d) Participation aux bénéfices

- un régime de pension avec participation aux bénéfices est essentiellement un régime d'achat sauf que les cotisations de l'employeur sont proportionnées aux

---

(1) BFS, Enquêtes sur les régimes de pensions, 1965, cat. # 74-506F, avril 1968, p.32.

bénéfices; les cotisations de l'employeur ne sont pas fixées par formule, mais il doit ordinairement verser une cotisation minimale annuellement, e.g., 1 pour 100 de la rémunération, qu'il ait ou non réalisé des bénéfices;

e) Régime mixte

- dans le régime mixte, la pension est fondée sur deux ou plusieurs des catégories précitées; la combinaison la plus fréquente est celle du "régime d'achat" et "du régime de prestations unitaires".

De plus, certains régimes offrent plus d'une formule au sein de la même catégorie: v.g.: les gains moyens de la carrière et les gains ultimes. Aux fins de notre étude, ces régimes sont classés en fonction de la formule prédominante.

Selon l'étude du BFS citée auparavant, le régime à prestation déterminée est le type de régime que l'on rencontre le plus fréquemment. De plus, nous avons voulu connaître le type de gains devant servir au calcul de la prestation. L'enquête du BFS révèle qu'il s'agit habituellement de l'un ou l'autre des types de gains suivants:

a) Gains ultimes

- l'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains de l'employé au moment de la retraite;

b) Gains ultimes moyens

- l'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe de gains moyens de l'employé sur une période donnée précédant la retraite; par exemple, l'unité de pension peut être fixée à 1-¼ p. 100 des gains moyens des cinq années précédant la retraite;

c) Meilleurs gains moyens

- l'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée des meilleurs gains; par exemple, l'unité de pension peut être fixée à 1-½ p. 100 de la moyenne des cinq meilleures années dans la période de dix ans précédant la retraite;

d) Gains moyens de la carrière

- chaque année l'employé gagne une unité de pension égale à un certain pourcentage de ses gains de l'année, e.g.: une pension de 1-½ p. 100 des gains pour chaque année de service; la formule de calcul peut être décrite pour un pourcentage fixe des gains moyens de la période entière de participation de l'employé au régime, pour chaque année de service, ou comme un pourcentage des cotisations globales de l'employé;

e) Pourcentage uniforme des gains

- la pension de retraite est égale à un pourcentage fixe des gains de l'employé à un moment donné, ordinairement sans égard au nombre d'années de service; par exemple, la pension peut représenter 25 p. 100 des gains de l'employé au commencement de sa participation; la pension peut aussi s'exprimer comme un montant fixe proportionné aux gains de l'employé à un moment donné.

Le genre du régime étant déterminé, les conditions d'admissibilité au régime et les conditions d'obtention des bénéfices prévues au régime sont deux autres aspects importants d'un régime de rentes et que nous voulons également délimiter.

L'âge normal de la retraite est ordinairement l'âge le plus bas auquel les employés ont droit à la pleine pension. Cet âge, cependant, n'est pas nécessairement l'âge auquel l'employé quitte effectivement le service de l'employeur; toutefois, on peut se demander si la retraite est obligatoire à l'âge fixé et si cet âge fixé est 65 ans ou moins. On peut également noter si l'âge normal de la retraite diffère selon le sexe.

Parmi les autres bénéfices susceptibles d'être prévus dans un régime de rentes, il y a la retraite anticipée, la retraine différée, la retraite pour cause d'invalidité, la rente à la veuve et aux enfants, la prestation de décès, l'attribution de la quote-part patronale en cas de fin d'emploi, la transférabilité de la caisse de retraite et l'achat de service passé.

La retraite anticipée est la retraite prise avant l'âge normal de la retraite. La plupart des régimes permettent la retraite avant l'âge normal, pourvu que le participant

ait atteint un âge donné et, dans certains cas, qu'il ait terminé une période minimale de service. Toutefois, il arrive parfois que la pension de retraite anticipée est réduite à l'équivalent actuariel de la pension gagnée à la date de la retraite.

Par ailleurs, la retraite est dite différée lorsque le versement des prestations est retardé après l'âge normal de la retraite jusqu'à ce que l'employé quitte effectivement le service de l'employeur ou fréquemment lorsque la pension est retardée jusqu'à l'âge normal de la retraite dans le cas où un travailleur aurait quitté son emploi avant d'avoir atteint cet âge. Souvent, l'employé ne reçoit pas la pension à laquelle il aurait droit à l'âge normal de la retraite. Dans le premier cas, la pension payable à l'âge normal de la retraite est majorée suivant une formule actuarielle ou encore l'employé acquiert des droits à une pension accrue du fait de son service après l'âge normal de la retraite. Dans le second cas, le montant des prestations est moindre que celui auquel le travailleur aurait eu droit à l'âge normal et il est ajusté de façon actuarielle.

La retraite pour cause d'invalidité est semblable à la retraite anticipée et généralement prise dans les cas d'invalidité totale et permanente. Dans certains régimes, la pension n'est pas réduite suivant une formule actuarielle. Généralement,

si l'employé se rétablit et retourne au travail, le versement des prestations cesse.

La prestation de décès est une somme forfaitaire remise aux ayants droit en guise d'indemnité spéciale et à l'instar d'une assurance-vie et qui peut être égale à un certain nombre de prestations mensuelles, qui est de six, par exemple, dans le Régime de rentes du Québec.

A l'instar du RRQ, les régimes privés prévoient parfois qu'une rente sera versée à la veuve et aux orphelins en cas de mort prématurée du travailleur ou chef de famille.

Le droit à l'attribution de la quote-part patronale est le droit de l'employé, au moment de quitter son emploi avant la retraite, à une partie ou à la totalité des cotisations versées par l'employeur pour l'employé, sous forme de pension différée ou de montant forfaitaire et ce à certaines conditions telles que l'âge, les années de service, les années de participation au régime, etc. Cependant, l'on sait que la loi des régimes supplémentaires prévoit le droit à une rente différée par les employés ayant 45 ans et au moins 10 ans de service ou de participation. Pour les autres, le participant a toujours droit à des contributions, mais la loi ne lui donne aucun droit aux contributions de l'employeur.

Quand un participant change d'employeur, il arrive que l'argent à son crédit dans la caisse de son ancien employeur puisse être transféré à celle de son nouvel employeur. On parle alors de transférabilité. Il est donc important de savoir si cette possibilité existe.

"Par service passé, on entend le service antérieur à l'entrée en vigueur du régime. Certains régimes prévoient que l'employeur verse à la caisse pour service passé, des montants additionnels à ceux qu'il verse pour le service présent et futur. De cette façon, les années de service passé comptent en tout ou en partie dans le calcul des bénéfices où l'argent au crédit de chaque participant est tout simplement augmenté selon le type de régime (1)". Il s'avère donc intéressant de vérifier l'étendue de cette possibilité dans l'analyse des régimes supplémentaires de rentes.

En résumé, les résultats de l'étude permettront de connaître un peu mieux les régimes supplémentaires de rentes inscrits dans les conventions collectives aussi bien quant à leur objet, leur genre, leur administration et leur financement, leurs conditions d'admissibilité et d'obtention des bénéfices, qu'au niveau de la nature des bénéfices prévus au régime.

---

(1) Gérard Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail, (à paraître).

5. Cinquième dimension: Les aspects de compensation en cas de mort prématurée du travailleur

La formule traditionnelle de protection du revenu contre ce risque est l'assurance-vie et ses compléments.

L'assurance-vie est "une assurance qui garantit aux ayants droit de l'assuré le versement d'un capital à son décès" (1). Par ses compléments, cette formule peut également garantir le versement d'un capital en cas de mutilation et/ou d'incapacité permanente.

Bien que les plans d'assurance-vie varient beaucoup d'un endroit à l'autre, il n'en demeure pas moins que les deux aspects les plus privilégiés de ces plans sont la prime et l'indemnité, lesquelles varient selon les limites de la couverture du risque d'une part, et les divers compléments d'autre part.

Par ailleurs, l'assurance-vie est généralement une assurance à prime qui se définit comme "un mode d'assurance par lequel l'assureur stipule, pour prix de risque qu'il prend à sa charge, une somme fixe et à forfait, que l'assuré s'engage à lui payer, quoi qu'il arrive. Cette somme, qui est le coût de l'assurance, s'appelle prime" (2).

---

(1) Gérard Dion, loc. cit.

(2) Gérard Dion, loc. cit.

L'assurance-vie peut être de deux ordres: soit un contrat individuel d'assurance-vie, soit une assurance-vie de groupe. Il semble que l'assurance-groupe est le type d'assurance le plus privilégié dans les conventions collectives. Mais, l'assurance individuelle se rencontre également. Par ailleurs, le risque de la mort et de la mutilation survenant à l'occasion d'un accident du travail peut être ou non couvert par l'assureur.

Sur le plan de la catégorisation des différents plans d'assurance qui existent, John Turnbull affirme:

> "Term insurance is the simplest form of life insurance. If the insured dies during the term of the policy, the face amount of the policy is paid to his beneficiary. If he does not die, the insurer pays nothing. The period of a term insurance policy may be any number of years such as one, five or ten years, or the years to age sixty-five ... The basic non-term contracts are the straight life contracts and the endowment contracts. Under the first two contracts, called wholelife contracts, the insurer promises to pay the face amount when the insured dies. The two contracts differ from one another in that the straight life contract the insured pays premiums until death, but under the limited payment life contract the insured pays premiums until death or until the expiration of a stated period, if earlier. Under an endowment contract the insurer promises to pay the face amount immediately if the insured dies within the endowment period or at the end of the period if the insured is still living" (1).

---

(1) John G. Turnbull et autres, Economic and Social Security, the 3rd Edition, Ronald Press, New York, 1968, pp. 163-164.

Nous doutons fortement que l'analyse des données sur l'assurance contenues dans les conventions collectives, nous permette d'en arriver à une catégorisation semblable. En effet, on peut affirmer par expérience que dans le cas de l'assurance individuelle, les conventions ne font généralement état que de l'existence de la possibilité pour les employés de se procurer une assurance-vie de leur choix grâce à une participation monétaire de l'employeur au coût d'achat. Toutefois, nous ne pouvons pas laisser pour compte cette possibilité si on la rencontre dans quelques conventions de façon à pouvoir mieux qualifier la participation monétaire à l'employeur.

En ce qui concerne la caractéristique principale de l'assurance-groupe, celle-ci réside dans le fait que, selon l'auteur cité précédemment, au-delà de 90% des polices d'assurance-vie de groupe sont des assurances du type d'assurance à terme (ou temporaire). Par ailleurs, l'on sait que la majorité des plans d'assurances qui ont été négociées sont des assurances de groupe.

Sur ce point, une étude réalisée aux Etats-Unis par le Bureau of Labor Statistics, affirme que "life insurance and accidental death and dismemberment benefits included in collectively bargained insurance programs are

almost always provided through group term insurance policies" (1). Le BLS en arrive à cette conclusion après avoir analysé 300 plans d'assurance-vie contenus dans des conventions collectives.

Par ailleurs, il serait bon de souligner qu'il n'existe pas de régime universel d'assurance-vie proprement dite, institué par l'Etat. C'est par le truchement du Régime de rentes du Québec que l'Etat a prévu une certaine compensation à la veuve comme nous l'avons souligné antérieurement.

Partant de ces remarques préliminaires, nous allons maintenant identifier les éléments de ce type de régime de protection du revenu que nous analysons.

En premier lieu, il s'agit de noter l'existence ou la non-existence, compte tenu de la convention collective, d'un régime d'assurance-vie de groupe et, s'il en existe un, de connaître si l'adhésion est facultative ou obligatoire et à quel moment le travailleur y est admissible.

Sur le plan de l'administration du régime, nous cherchons à savoir si celle-ci relève uniquement de l'employeur ou si le régime prévoit une certaine participation syndicale.

---

(1) BLS, Health and Insurance Plans under Collective Bargaining - Life Insurance and Accidental Death and Dismemberment Benefits, Bulletin # 1296, June 1961, p. 1.

Quant au coût du régime, les données recueillies permettront d'établir la proportion des régimes entièrement à la charge de l'employeur, de même que la proportion des régimes à frais partagés. Dans le cas des régimes contributoires, les résultats permettront de connaître la part de l'employeur dans le paiement de la prime totale.

Les bénéfices prévus au régime constituent le dernier aspect étudié. Il s'agit d'abord de caractériser le type d'indemnité prévu à la fois sur le plan de son calcul et sur le plan de sa valeur monétaire. En deuxième lieu, il est important de savoir si cette indemnité varie selon le sexe, selon l'âge du travailleur et selon que la mort résulte d'un accident de travail. En dernier lieu, il sera possible de savoir si l'un ou l'autre des bénéfices complémentaires suivants sont prévus ou non au régime: à savoir l'application du régime pour les travailleurs mis à pied d'une part et aux travailleurs retraités d'autre part, de même que pour les dépendants, et s'il y a indemnisation en cas de mutilation et en cas d'incapacité totale et permanente.

6. Sixième dimension: Assurance-groupe - couverture indéterminée

Comme nous l'avons signalé antérieurement, il arrive parfois que certaines conventions collectives ne mentionnent

que l'existence d'une assurance-groupe sans préciser la couverture de cette assurance. Dans certains cas, la convention fournit quelques renseignements tels que l'adhésion obligatoire ou facultative et le partage du coût de cette assurance. C'est pourquoi, nous avons ajouté cette dimension à notre étude.

En effet, en ne notant pas l'existence d'une telle assurance, notre étude de la protection du revenu à travers la convention collective n'aurait pas été complète. On retrouvera donc sous cette rubrique les assurances dont il nous a été impossible de délimiter avec certitude le champ d'application, c'est-à-dire les risques couverts ou assurés. De plus, il est possible dans certains cas de connaître si l'adhésion est facultative ou obligatoire, à quel moment le travailleur y est admissible, qui en est l'administrateur et qui en assume le coût. Dans le cas d'un financement conjoint, il est possible de connaître la part de l'employeur.

Etant donné la nature de cette dimension, il est impossible d'en savoir davantage sur ce type de régime de protection du revenu. Les quelques données recueillies sous cette rubrique ne visent en fait qu'un seul but, à savoir démontrer qu'il existe une certaine forme de protection du revenu.

C. Certaines caractéristiques des parties contractantes

L'objet de cette étude consiste, avons-nous déjà dit, à présenter un portrait de la protection du revenu accordée aux travailleurs assujettis aux conventions collectives. Ainsi, après avoir défini les diverses dimensions de la protection du revenu, il deviendra intéressant de mettre les divers éléments des régimes en rapport avec certaines caractéristiques des parties aux conventions collectives.

Aussi, pense-t-on que plusieurs variables peuvent intervenir dans le processus de négociation des régimes en cause, que ce soit la capacité de payer de l'employeur, les conditions du marché du produit ainsi que du marché du travail, l'étendue de l'unité de négociation, le type de syndicat, etc. Toutefois, en raison du manque d'information et de l'étendue de la présente recherche, il n'est pas possible d'envisager une démarche aussi exhaustive. Par ailleurs, nos ressources documentaires nous permettent de colliger des informations pertinentes sur plusieurs variables.

Pour les fins de la présente étude, nous avons retenu les données suivantes relatives à l'identification de la convention: le secteur industriel, la branche d'activité, l'affiliation du syndicat signataire, le nombre de travailleurs couverts par la convention de même que la taille de l'unité de négociation.

Le secteur industriel, tel que défini dans la nomenclature type des industries, publiée par le Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec a surtout été retenu pour fins d'échantillonnage tel qu'expliqué dans les notes méthodologiques rapportées en annexe.

Dans la présentation des résultats, nous n'avons pas fait d'analyse systématique par secteur, préférant nous limiter à attirer l'attention du lecteur lorsque des données particulières à un secteur méritaient d'être soulignées. En effet, le grand nombre de secteurs industriels couverts par l'étude de même que la taille relative de l'échantillon pour chacun d'eux permettaient difficilement une analyse aussi poussée bien que nous possédions les données codifiées par secteur.

A cet égard, nous avons préféré, en vue de la distribution des résultats, regrouper les secteurs industriels en cinq branches d'activité selon la nomenclature définie ci-après:

Secteurs d'activité	Secteurs industriels
1. le secteur primaire	1. exploitation forestière
	2. mines
2. le secteur manufacturier	1. aliments et boissons
	2. tabac, caoutchouc, cuir
	3. textile
	4. bonneterie, vêtement
	5. bois et meubles
	6. pâtes et papiers
	7. imprimerie
	8. industries métalliques, primaires et produits en métal
	9. produits minéraux non métalliques
	10. produits pétroliers et chimiques
	11. machinerie et matériel de transport
	12. appareils électriques
	13. entreprises manufacturières diverses
3. le secteur des transports et communications	1. transports et communications
4. le secteur du commerce	1. commerce en gros
	2. commerce en alimentation de détail
	3. commerce de détail en général

5. le secteur des services

1. finance, assurance, immeuble
2. institutions spécialisées: éducation et services sociaux
3. hôtellerie
4. services divers
5. municipalités

Comme autre variable, il sera possible de rattacher le syndicat négociateur à la centrale à laquelle il est affilié. Ces centrales sont la CSN, le CTC, la FAT-COI/CTC et les autres. La CSN et le CTC regroupent exclusivement des syndicats nationaux alors que, à la FAT-COI/CTC sont affiliés des syndicats internationaux. Dans le groupe "AUTRES", on retrouve les syndicats non affiliés, les syndicats américains non affiliés au CTC et les syndicats indépendants (1).

En plus, les conventions seront regroupées en fonction de la taille de l'unité de négociation; à cette fin, nous avons distingué cinq grandes catégories, les conventions couvrant:

1. de 15 à 49 salariés
2. de 50 à 149 salariés
3. de 150 à 299 salariés
4. de 300 à 499 salariés
5. de 500 salariés et plus.

---

(1) Au moment où s'est effectuée l'analyse de contenu des conventions considérées, la CSD venait tout juste d'être fondée. C'est la raison pour laquelle, cette centrale n'apparaît pas dans cette nomenclature.

L'analyse se présentera donc normalement en deux temps: d'abord au niveau de l'ensemble de l'échantillon en indiquant le nombre de salariés bénéficiant de chacun des types de protection et ensuite, en fonction des secteurs d'activité tels que définis, de l'affiliation syndicale et finalement de la taille de l'unité de négociation.

CHAPITRE II

LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

La présente étude des régimes complémentaires de protection du revenu porte exclusivement sur les conventions collectives conclues en vertu du Code du travail du Québec et en vigueur au moment de notre analyse. Au cours de ce chapitre, nous allons d'abord donner un bref aperçu des caractéristiques de la population totale.

Dans un deuxième temps, on présentera la composition de l'échantillon de conventions collectives en prenant soin de discuter les divers éléments qui en définissent la structure par rapport à l'univers, en tenant compte de sa représentativité eu égard à l'affiliation syndicale, aux secteurs d'activité et au nombre de salariés couverts. Enfin, nous décrirons l'échantillon lui-même en fonction des principales caractéristiques retenues.

A. Quelques caractéristiques de l'univers

Le champ couvert par cette étude s'étend à toutes les conventions collectives du Québec; toutefois, pour les fins de cette recherche, les conventions relevant de

l'industrie de la construction et celles des services publics régis par le Bill 19 ont été exclues de l'univers.

En effet, il avait été convenu avec le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de ne pas tenir compte de ces deux secteurs: dans le cas du secteur de la construction, le Ministère prévoyait effectuer une étude parallèle à celle-ci, tandis que dans le secteur des services publics, les conventions, au moment de l'étude, étaient en voie de renégociation.

Ainsi défini, l'univers comprend alors près de 3,556 contrats de travail, répartis très inégalement par secteurs industriels. Si on regroupe par grands secteurs d'activité, les résultats apparaissant au tableau II-1, on s'aperçoit qu'un peu moins de la moitié des conventions, soit 48.8%, proviennent du seul secteur manufacturier, alors que les 1,833 autres viennent des 4 autres secteurs d'activité (primaire: 4.1%; transports et communications: 7.8%; commerce: 19.5%; services: 21.6%).

On remarquera également que ces 3,556 conventions s'appliquent à environ 452,000 syndiqués (1) mais étendent leur

---

(1) Taux du syndicalisme au Québec, Service de Recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1972, 126 pages.

TABLEAU II-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'UNIVERS ET L'ECHANTILLON DE CHAQUE SECTEUR INDUSTRIEL

Secteurs industriels	No. de conventions dans l'univers	No. et % de conventions dans l'échantillon	
1- exploitation forestière	88	27	30.6
2- mines	60	31	51.6
3- aliments et boisson	303	30	10.0
4- tabac, caoutchouc, cuir	71	29	40.8
5- textile	115	29	25.2
6- bonneterie, vêtement	218	32	14.6
7- bois, meubles	169	30	17.7
8- pâtes et papier	128	30	23.4
9- imprimerie	117	30	25.6
10- industries métalliques primaires et produits en métal	153	33	21.5
11- machinerie, matériel de transport	95	28	29.4
12- appareils électriques	68	30	44.1
13- produits minéraux non-métalliques	98	30	30.6
14- produits du pétrole et chimiques	67	29	43.2
15- entreprises manufacturières diverses	61	30	49.1
16- transports et communications	280	28	10.0
17- commerce en gros	74	30	40.5
18- commerce alimentation de détail	250	29	11.6
19- commerce de détail en général	372	29	7.8
20- finance, assurance, immeuble	42	30	71.4
21- institutions spécialisées: éducation et services sociaux	85	30	35.3
22- hôtellerie	120	30	25.0
23- services divers	299	30	10.0
24- municipalités	223	32	14.3
TOTAL	3,556	716	20.1

couverture à un nombre plus considérable de salariés, puisqu'il peut arriver qu'un salarié soit couvert par une convention collective sans être syndiqué.

B. La composition de l'échantillon

Pour chacun des 24 secteurs industriels, environ 30 conventions collectives ont été retenues pour un total de 716; cet échantillon (1) constitue 20.1% des conventions comprises dans l'univers et couvre quelque 193,432 travailleurs. Soulignons que ces 716 conventions comprennent toutes les conventions couvrant 500 salariés et plus. Toutes les conventions touchant moins de 15 salariés ont été rejetées de l'échantillon. Enfin, rappelons que ces conventions arrivent toutes à échéance le ou après le 1er janvier 1972 et qu'elles s'appliquent à des travailleurs représentés par quelque groupement syndical que ce soit.

En regroupant les quelque 30 conventions de chaque secteur industriel au niveau des secteurs d'activité, il ressort que plus de la moitié des conventions de l'échantillon, soit 53.9%, font partie du secteur manufacturier; par ailleurs, 62 conventions, soit 8.6%, vont au secteur primaire;

---

(1) Pour plus de détails concernant la taille de l'échantillon, et le mode de tirage, nous invitons le lecteur à consulter les notes méthodologiques, rapportées en Annexe "A".

28, soit 3.9%, au secteur des transports et communications; 90, soit 12.3%, au secteur du commerce et 151, soit 21.1% au secteur des services. Ainsi constitués, ces résultats nous permettent de déceler une assez grande similarité avec les caractéristiques de l'univers. Ainsi qu'en fait foi le tableau présenté à la page suivante.

En ce qui regarde la composition de l'échantillon en fonction de l'affiliation syndicale, on constate que la FAT-COI-CTC est partie signataire dans presque la moitié des conventions de l'échantillon, soit 356; par contre, l'échantillon regroupe 189 conventions, soit 26.5%, négociées par des syndicats affiliés à la CSN; enfin, des 713 conventions en cause, 30, soit 4.2%, vont au CTC et 138, soit 19.3%, à la catégorie "autres".

En raison de l'absence de données relatives à la distribution des 3,556 conventions de l'univers en fonction de l'affiliation syndicale de l'organisation de salariés signataire, nous avons comparé notre échantillon à un sous-univers de près de 2,000 conventions. Celui-ci comprend la totalité des conventions en vigueur au Québec à un moment donné du temps (1) à l'exclusion de celles qui couvrent moins de 15 salariés, de celles qui s'appliquent à des entreprises assujetties au Bill 19,

---

(1) Juin 1973.

TABLEAU II-2

IMPORTANCE RELATIVE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'ECHANTILLON COMPAREE A LEUR REPARTITION DANS L'UNIVERS, PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITE

Secteurs	Univers %	Echantillon %
Manufacturier	48.4	53.9
Primaire	4.1	8.6
Transports et communications	7.8	3.9
Commerce	19.5	12.3
Services	21.6	21.1
TOTAL:	100.0	100.0

à l'exclusion également du secteur de la construction. De cette façon, nous obtenons un sous-univers qui peut servir de point de référence pour apprécier la représentativité de notre échantillon en regard de l'affiliation syndicale.

Le tableau suivant montre de ce point de vue une grande similitude entre les deux distributions, ce qui permet de conclure qu'à peu de choses près chaque centrale syndicale est représentée dans l'échantillon proportionnellement à son importance.

Quant au nombre d'employés assujettis aux conventions comprises dans notre échantillon, rappelons que ces conventions couvrent environ 193,432 salariés; dans le tableau II-4, on distribue le nombre d'employés couverts selon les secteurs industriels.

Ces données, sur le nombre absolu de salariés couverts par les conventions, ont toutefois été regroupées par classe. Ainsi, il ressort que des 716 conventions de l'échantillon, 281 soit 39.4% couvrent entre 15 et 49 salariés, alors que 213 autres, soit 29.9%, ont été négociées pour des groupes variant entre 50 et 149 salariés. Seulement 69 (9.6%) et 44 (6.1%) conventions représentent respectivement le groupe des 150-299 salariés et celui des 300-499. Enfin, précisons que 105 conventions (14.7%) couvrent plus de 500 salariés.

TABLEAU II-3

IMPORTANCE RELATIVE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'ECHANTILLON COMPAREE A LEUR REPARTITION DANS L'UNIVERS EN FONCTION DE L'AFFILIATION SYNDICALE

Centrales	Univers		Echantillon	
	N	%	N	%
CSN	512	26.6	189	26.5
CTC	116	6.0	30	4.3
FAT-COI-CTC	896	46.5	356	49.9
Autres	404	20.9	138	19.3
TOTAL:	1,930	100.0	713	100.0

TABLEAU II-4

COMPARAISON

ENTRE LE NOMBRE DE SALARIES ET DE SYNDIQUES DE L'UNIVERS ET LE NOMBRE DE SALARIES COUVERTS PAR CONVENTION DE L'ECHANTILLON

Secteurs industriels		UNIVERS			ECHANTILLON
		Salariés No.	Syndiqués No.	Taux de synd. %	Emps couv. No.
1-	exploitation forestière	20,107	15,795	78.5	9,037
2-	mines	25,415	12,165	47.9	7,383
3-	aliments et boisson	62,076	21,841	35.2	7,245
4-	tabac, caoutchouc, cuir	29,251	16,686	57.0	8,122
5-	textile	40,499	21,451	53.0	16,613
6-	bonneterie, vêtement	75,911	36,747	48.4	9,563
7-	bois, meubles	36,761	11,416	31.1	2,388
8-	pâtes et papier	42,480	30.911	72.9	11,904
9-	imprimerie	22,734	7,584	33.4	1,772
10-	industries métalliques primaires et produits en métal	60,786	28,856	47.5	14,223
11-	machinerie, matériel de transport	49,151	25,103	51.1	18,087
12-	appareils électriques	35,815	23,054	64.3	17,993
13-	produits minéraux non-métalliques	14,443	8,219	56.9	5,517
14-	produits du pétrole et chimiques	31,029	9,030	29.1	4,815
15-	entreprises manufacturières diverses	20,050	3,829	19.1	2,919
16-	tansports et communications	175,450	95,401	54.4	10,678
17-	commerce en gros	63,380	1,039	1.7	1,285
18-	commerce alimentation de détail	78,218	27,689	35.4	5,310
19-	commerce de détail en général	103,102	8,661	8.4	4,790
20-	finance, assurance, immeuble	79,051	1,919	2.4	2,300
21-	institutions spécialisées: éducation et services sociaux	-	≈6,000(2)	-	4,005
22-	hôtellerie	-	5,853	-	4,580
23-	services divers	-	8,597	-	6,112
24-	municipalités	41,504	24,944	60.1	16,791
	TOTAL		452,890		193,432

(1) Extrait de: Taux du syndicalisme au Québec, Service de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre - 126 pages .

(2) Sont exclus ici tous les employés du secteur public.

En l'absence de données pertinentes, il n'a pas été possible d'établir de comparaison entre l'échantillon et l'univers en fonction de la taille des unités de négociation. Néanmoins, on peut présumer d'une légère surreprésentation des conventions couvrant 500 travailleurs et plus en raison du fait qu'elles ont toutes été incluses dans l'échantillon à cause de leur importance prépondérante dans les réseaux d'imitation ("pattern bargaining").

Enfin, il sera intéressant de savoir que 500 (70.3%) conventions sont entrées en vigueur avant le 1er juin 1971, alors que seulement 211 (29.6%) l'ont été après cette date. De plus, des 716 conventions, 656 (91.8%) ont été négociées par un seul employeur, les autres (8.1%) ayant été signées par plusieurs employeurs. En ce qui concerne, par ailleurs, le type d'unités de négociation, on remarquera que 546 conventions, soit 76.8% de l'échantillon, s'adressent à des employés de production et quel'échantillon couvre seulement 33 (4.6%) conventions d'employés de bureau; le reste des contrats se distribuent entre ces divers groupes d'employés: 25 (3.5%) aux professionnels, 89 (12.5%) aux employés de production dans les services et enfin 18 (2.5%) conventions s'appliquent à plusieurs groupes de salariés.

C. Quelques caractéristiques regroupées

Afin de préciser davantage le profil de l'échantillon, il peut être intéressant de l'examiner en fonction de certaines caractéristiques regroupées telles que le secteur d'activité et l'affiliation syndicale, le secteur d'activité et la taille des unités de négociation de même que l'affiliation syndicale et la taille des unités.

Le talbeau II-5 fait voir la distribution de l'échantillon en fonction du secteur d'activité et de l'affiliation syndicale.

Il nous permet de constater entre autres que les syndicats affiliés à FAT-COI-CTC ont plus de conventions que toute autre centrale et ce, dans chacun des secteurs d'activité à l'exclusion des transports et communication où ils sont à égalité avec les syndicats CSN.

Les syndicats CTC pour leur part comptent pour peu dans l'échantillon au niveau de chacun des secteurs. En effet, ils constituent seulement 4.2% de l'ensemble.

Il peut être intéressant maintenant de comparer l'échantillon avec le sous-univers évoqué précédemment afin de voir dans quelle mesure les centrales syndicales sont représentées

TABLEAU II-5

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ET LES CENTRALES SYNDICALES

Centrales / Secteurs d'activité	CSN		CTC		FAT-COI-CTC		AUTRES		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1- primaire	11	17.7	1	1.6	34	54.8	16	25.8	62	100
2- manufacturier	108	28.0	11	2.8	214	55.5	52	13.5	385	100
3- transports et communications	6	21.4	1	3.5	6	21.4	15	53.5	28	100
4- commerce	27	30.6	3	3.4	38	43.1	20	22.7	88	100
5- services, municipalités	37	24.6	14	9.3	64	42.6	35	23.3	150	100
TOTAL	189	26.5	30	4.2	356	49.9	138	19.3	713	100

dans l'échantillon proportionnellement à leur importance relative dans chacun des secteurs d'activité de l'univers.

Pour rendre la comparaison possible, nous avons dû regrouper les secteurs transport et communication, commerce et services, municipalité de l'échantillon, les données équivalentes pour l'univers étant analysées sous le titre: secteur tertiaire.

Dès lors à la lecture du tableau II-6, on se rend compte que l'écart entre l'échantillon et l'univers est très faible pour chaque centrale syndicale dans chacun des secteurs d'activité, à l'exception de la CSN et des AUTRES dans le secteur primaire et du CTC dans le tertiaire.

On pourrait être porté à conclure à une sous-représentation de la CSN dans le primaire et du CTC dans le tertiaire de même qu'à une surreprésentation des AUTRES dans le primaire.

Il importe cependant de qualifier cette prétention en soulignant le fait que le primaire ne compte que 102 conventions dans l'univers et que le CTC en a 116, (sur 1,930) d'où la possibilité plus grande faire face à une certaine erreur d'échantillonnage lorsqu'on distribue les conventions retenues (62 au primaire et 30 pour le CTC) en fonction de quatre

TABLEAU II-6

DISTRIBUTION COMPARATIVE DES CONVENTIONS DE L'UNIVERS ET DE L'ECHANTILLON SELON LES SECTEURS D'ACTIVITES ET EN FONCTION DE L'AFFILIATION SYNDICALE

Centrales	CSN		CTC		FAT-COI-CTC		AUTRES		TOTAL 100%	
Secteurs	U %	éch. %	U %	éch. %	U %	éch. %	U %	éch. %	N.U.	N. éch.
Primaire	32.3	17.7	.9	1.6	57.8	54.8	8.9	25.8	102	62
Secondaire	26.5	28.0	3.1	2.3	53.6	55.5	14.8	13.5	1,204	385
Tertiaire	25.5	26.3	12.4	6.7	30.6	40.6	31.4	26.3	624	266
Total	512	183	116	30	896	356	404	138	1,930	713
	26.6	26.5	6.0	4.2	46.5	49.9	20.4	19.3	100%	100%

affiliations syndicales d'une part et de trois secteurs d'activités d'autre part. Néanmoins, compte tenu de l'importance numérique relative (faible) des conventions du primaire et du CTC, le biais apparent ne saurait affecter sérieusement la représentativité de l'échantillon dans l'ensemble.

Par ailleurs, si on distribue les conventions de l'échantillon en fonction du secteur d'activité et de la taille des unités de négociation, nous obtenons le tableau II-7.

A la lecture de ce tableau, il apparaît qu'on aurait une plus grande tendance à retrouver des unités de petite taille dans le secteur tertiaire tel que défini précédemment malgré que les unités de grande taille demeurent minoritaires dans les secteurs primaires et secondaires.

Faute de données amalgamées sur la même base en terme de taille d'unités de négociation au niveau de l'univers, il est impossible de comparer de façon rigoureuse l'échantillon au sous-univers des 2,000 déjà défini dans le même champ que l'échantillon.

Néanmoins, en regroupant les unités de l'un et de l'autre, il apparaît selon le tableau II-8 que l'écart entre l'échantillon et l'univers n'atteint pas 6% si ce n'est dans le cas des unités couvrant 500 travailleurs et plus. Et la raison

TABLEAU II-7

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ET LA TAILLE DES UNITES DE NEGOCIATION

Secteurs d'activité \ Nombre d'employés	15-49		50-149		150-299		300-499		500 et plus		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1- primaire	16	25.8	16	25.8	8	12.9	12	19.3	10	16.1	62	100
2- manufacturier	107	27.8	139	36.2	42	10.9	21	5.4	75	19.5	384	100
3- transports et communications	14	50.0	8	28.5	2	7.1	2	7.1	2	7.1	28	100
4- commerce	51	57.9	23	26.1	5	5.6	2	2.2	7	7.9	88	100
5- services et municipalites	93	62.0	27	18.0	12	8.0	7	4.6	11	7.3	150	100
TOTAL	281	39.4	213	29.9	63	9.6	44	6.1	105	14.7	712	100

TABLEAU II-8

DISTRIBUTION COMPARATIVE DES CONVENTIONS DE L'UNIVERS ET DE L'ECHANTILLON

EN FONCTION DE LA TAILLE DES UNITES DE NEGOCIATION

Taille	Univers		Echantillon	
	N	%	N	%
15 - 49	246	43.8	281	39.5
50 - 499	988	51.1	326	45.8
500 et plus	97	5.1	105	14.7
Total	1,931	100.0	712	100.0

en est bien simple puisque dans cette catégorie nous avons retenu toutes les conventions en vigueur à ce moment-là à cause de leur influence dans les réseaux d'imitation, d'où une certaine surreprésentation numérique. Il faut ajouter également qu'au moment (1) des compilations relatives au sous-univers des 2,000, plusieurs conventions s'appliquant à des unités de grande taille (500 et plus) étaient en voie de renouvellement (notamment dans les pâtes et papiers, les appareils électriques et les transports en commun) et n'ont pas été comptées de sorte qu'en réalité le différentiel est nettement moindre que celui qui apparaît au tableau II-8.

S'il n'est pas possible de confronter l'échantillon à l'univers en fonction de la taille des unités de négociation retenues, ainsi que nous venons de le noter, nous disposons, pour le sous-univers des "2,000" tel que défini, de données concernant le nombre de travailleurs couverts par conventions collectives distribués en fonction des secteurs d'activités.

La considération du tableau II-9 vient, de ce point de vue, confirmer le caractère représentatif de l'échantillon. En effet, les conventions de l'échantillon couvrent

---

(1) Eté 1973.

TABLEAU II-9

DISTRIBUTION COMPARATIVE DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON ET DE L'UNIVERS EN FONCTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS COUVERTS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité	Univers		Echantillon	
	N	%	N	%
Primaire	28,086	10.4	16,420	8.5
Secondaire	156,879	57.9	121,460	62.7
Tertiaire	85,949	31.7	55,851	28.8
Total	270,914	100.0	193,731	100.0

dans chaque secteur d'activité proportionnellement autant (à moins de 5% près) de travailleurs qu'elles en couvrent dans l'univers.

Enfin si l'on examine la distribution des conventions de l'échantillon selon les centrales syndicales en fonction de la taille des unités de négociation, on observe peu de différences importan es en ce sens que les conventions se répartissent à peu près de la même façon selon les diverses tailles pour chaque centrale si ce n'est une certaine propension pour les AUTRES à se retrouver dans des unités de plus petite taille (Tableau II-10).

Malheureusement, en raison de la non disponibilité de données comparables au niveau de l'univers, il nous a été impossible de confronter, de ce point de vue l'échantillon au sous-univers des 2,000.

En résumé, ces 716 conventions collectives du secteur privé conclues en vertu du Code du travail du Québec couvrent environ 193,432 salariés. Environ 30 conventions ont ainsi été tirées de chacun des 24 secteurs industriels en liste. Lorsque ces secteurs industriels sont regroupés en secteurs d'activités, c'est le secteur manufacturier qui englobe le plus d'unités avec au delà de 385 conventions.

TABLEAU II-10

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'AFFILIATION SYNDICALE ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Centrales syndicales / Nombre d'employés	CSN		CTC		FAT-COI-CTC		AUTRES		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1- 15-49	74	39.1	13	43.3	135	38.0	59	42.7	281	39.4
2- 50-149	52	27.5	7	23.3	106	29.8	48	34.7	213	29.9
3- 150-299	16	8.4	2	6.6	34	9.5	17	12.3	69	9.6
4- 300-499	12	6.3	3	10.0	24	6.7	5	3.6	44	6.1
5- 500 et plus	35	18.5	5	16.6	56	15.7	9	6.5	105	14.7
TOTAL	189	100	30	100	355	100	138	100	712	100

En ce qui a trait aux centrales syndicales, les conventions de l'échantillon proviennent des différents groupements syndicaux du Québec. Dans cette optique, les conventions signées par la FAT-COI-CTC constituent la moitié de l'échantillon.

Même si en moyenne une convention de l'échantillon couvre 270 salariés, il n'en reste pas moins que presque 40% des conventions analysées s'appliquent à des unités de négociation de petite taille, soit de 15 à 49 salariés. De plus, on remarquera que des 716 conventions à l'étude, 105 (soit 14.7%) s'appliquent à plus de 500 salariés.

Ainsi constitué, l'échantillon semble refléter les principales caractéristiques de l'univers. L'incertitude quant à la représentativité de l'échantillon vient surtout du fait que la convention se prête difficilement aux exigences de l'échantillon au hasard, à cause des difficultés de comparabilité des conventions collectives elles-mêmes, en somme en raison du caractère très hétérogène d'un tel univers.

Nous espérons néanmoins avoir écarté les doutes les plus sérieux quant à sa représentativité dans l'ensemble en dépit des difficultés posées par la nature même de la convention collective.

PARTIE II

LES REGIMES DE PROTECTION DU REVENU DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Par l'étendue de la protection du revenu dans les conventions collectives, il faut entendre le nombre et la nature des différents risques couverts par les convention échantillonnées en relation avec les secteurs d'activité, les centrales syndicales, la taille de l'unité de négociation et aussi avec le nombre d'employés assujettis aux conventions analysées. Il s'agit en réalité d'un portrait statistique de l'ampleur et non de la qualité de la protection du revenu dont bénéficient les salariés en cause.

Nous savons qu'il y a cinq risques à l'étude. Si nous établissons un continuum allant d'aucun risque couvert à cinq risques, nous obtenons six possibilités où il nous est possible de placer chacune des conventions de l'échantillon.

Partant de cette base de travail, nous avons construit le portrait de l'étendue de la protection du revenu, lequel fait l'objet du troisième chapitre. Ce portrait comporte deux phases principales: le nombre et la nature des risques

couverts et le nombre de risques couverts en relation avec le nombre d'employés. Cependant, la composition de la protection du revenu pour chacun des risques à l'étude, à savoir le nombre de régimes utilisés et les limites de la couverture de chacun d'eux, est décrite dans les six chapitres suivants consacrés à chacune des dimensions de la protection du revenu. C'est là qu'on retrouvera certains éléments permettant d'apprécier dans une certaine mesure la qualité de la protection offerte face à chacun des risques pris individuellement.

CHAPITRE III

L'ETENDUE DE LA PROTECTION DU REVENU DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'objet du présent chapitre consiste à préciser l'étendue de la protection du revenu dans les conventions analysées. De façon plus concrète, il vise à identifier de façon globale les risques couverts dans les différentes conventions comprises dans l'échantillon.

En réalité, ce chapitre veut répondre à la question suivante: combien de conventions offrent une protection quelconque contre le chômage sans se soucier à ce moment-ci de savoir si cette protection se compose d'un seul ou de plusieurs régimes.

Pour faciliter la compréhension, nous procéderons en trois étapes. En premier lieu, nous nous intéresserons au nombre de risques couverts et à l'identification des plus fréquentes combinaisons de risques couverts que nous avons rencontrées. Dans un deuxième temps, nous établirons l'étendue de la protection du revenu pour chacun des risques. Enfin, dans une dernière étape, nous mettons en relation le nombre de risques couverts et le nombre de salariés bénéficiant de la protection en cause.

Ce chapitre n'avait pas été prévu initialement dans le plan de recherche. Il présente ce qu'on pourrait appeler des indicateurs résultant d'un sous-produit à cette recherche.

Il n'a d'autre objet que de donner une certaine idée du nombre de risques couverts sans égard à la qualité des régimes privés négociés à cette fin.

De ce point de vue, le lecteur ne saurait se surprendre du caractère limité des renseignements qu'il est susceptible d'y trouver.

A. Le nombre de risques couverts

Comme point de départ de cette première étape, il est essentiel de connaître la distribution des conventions de l'échantillon selon le nombre de risques qu'elles couvrent. Le tableau III-1 présente cette distribution.

On remarque d'abord qu'il y a 90 conventions sur 716 (12.6%) qui n'offrent aucune protection contre l'ensemble des risques à l'étude. Cependant, il faut prendre note que cela ne signifie pas que les employés assujettis à ces conventions ne jouissent effectivement d'aucune protection contre les risques à l'étude; si ces travailleurs bénéficient de régimes quelconque de protection, ces derniers ne sont pas prévus dans les conventions. C'est pourquoi ces dernières ont été cataloguées comme n'offrant aucune protection.

TABLEAU III-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON

SELON LE NOMBRE DE RISQUES COUVERTS

Nombre de risques couverts	Nombre de conventions	% de l'échantillon
1- aucun risque	90	12.6
2- un seul risque	176	24.6
3- deux risques	121	16.9
4- trois risques	144	20.1
5- quatre risques	116	16.2
6- cinq risques	69	9.6
TOTAL	716	100.0

Les conventions qui offrent une protection contre un seul risque sont au nombre de 176 et représentent 24.6% de l'échantillon. Si l'on distribue ces 176 conventions selon les risques à l'étude (voir tableau III-2), on découvre que près de 74% des conventions de ce groupe sont des conventions qui prévoient une assurance-groupe à couverture indéterminée et que près de 15% prévoient la protection du salaire en cas de maladie.

Les conventions qui couvrent deux risques sont au nombre de 121 et représentent 16.9% de l'échantillon. Les diverses combinaisons de deux risques couverts que nous avons rencontrées apparaissent au tableau III-3. La protection du salaire en cas de maladie et l'assurance-groupe à couverture indéterminée forment la combinaison la plus fréquente et se rencontre en fait dans 48 conventions sur 121, soit 39.8%.

Le tableau III-1 nous a également révélé que 144 conventions sur les 716 (20.1%) que comprend l'échantillon offrent une protection contre trois risques. Si l'on distribue ces 144 conventions selon les diverses combinaisons de trois risques couverts (voir tableau III-4), on constate que la combinaison la plus fréquente, et de loin, se compose d'une compensation pour les frais médicaux, d'une protection du salaire en cas de maladie et d'une compensation aux héritiers en cas de décès du travailleur.

TABLEAU III-2

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

NE COUVRANT QU'UN SEUL RISQUE

EN FONCTION DE LA NATURE DU RISQUE COUVERT

Risques	Conventions No.	Conventions %
1- chômage	7	3.9
2- frais médicaux	9	5.1
3- salaire en cas de maladie	26	14.7
4- vieillesse	3	1.7
5- mortalité	1	0.8
6- assurance-groupe: couverture indéterminée	130	73.8
TOTAL	176	100.0

TABLEAU III-3

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COUVRANT DEUX RISQUES EN FONCTION DE LA NATURE DE CES RISQUES

Risques sociaux	Conventions No.	Conventions %
1- Chômage et assurance-groupe	9	7.4
2- Frais médicaux et salaire en cas de maladie	9	7.4
3- frais médicaux et mortalité	16	13.2
4- salaire en cas de maladie et mortalité	13	10.7
5- salaire en cas de maladie et assurance groupe	48	39.8
6- vieillesse et assurance-groupe	16	13.2
7- autres combinaisons	10	8.3
TOTAL	121	100.0

TABLEAU III-4

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

COUVRANT TROIS RISQUES

EN FONCTION DE LA NATURE DE CES RISQUES

Risques sociaux	Conventions	
	No.	%
1- Chômage - salaire-maladie - mortalité	7	4.9
2- Chômage - salaire-maladie - assurance-groupe	7	4.9
3- Chômage - vieillesse - assurance-groupe	8	5.5
4- Frais médicaux - salaire-maladie - mortalité	85	59.1
5- Salaire-maladie - vieillesse - mortalité	8	5.5
6- Salaire-maladie - vieillesse - assurance-groupe	16	11.1
7- Autres combinaisons de trois	13	9.0
TOTAL	144	100.0

Les conventions qui couvrent quatre risques sont au nombre de 116 et représentent 16.2% de l'échantillon. Celles qui en couvrent cinq sont au nombre de 69, soit une proportion de 9.6% de l'échantillon. Les diverses combinaisons les plus fréquentes sont listées dans le tableau III-5. Il appert donc que 94 conventions sur les 116 qui couvrent quatre risques prévoient la combinaison frais médicaux, salaire en cas de maladie, vieillesse et mortalité. Enfin, les 69 conventions couvrant cinq risques, prévoient la combinaison de quatre mentionnée avec en plus le chômage.

En examinant de près les diverses combinaisons de deux et trois risques, on peut émettre l'hypothèse que l'assurance-groupe à couverture indéterminée comporte en fait une compensation pour les frais médicaux et une compensation en cas de décès. En effet, on ne rencontre pas de combinaisons de l'assurance-groupe avec l'un ou l'autre risque, voire même les deux, que l'on vient de mentionner. Toujours, l'assurance-groupe se rencontre avec le chômage, le salaire en cas de maladie ou la vieillesse. Or, si l'on retourne aux conventions qui ne couvrent qu'un risque, lesquelles sont au nombre de 176 et si on retranche les 130 conventions qui prévoient une assurance-groupe, on peut supposer qu'il n'y a en fait que 46 conventions qui ne couvrent effectivement qu'un risque, soit environ 6.4% de l'échantillon.

TABLEAU III-5

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

COUVRANT QUATRE ET CINQ RISQUES

SELON LA NATURE DES RISQUES A L'ETUDE

	Risques sociaux	Conventions	
		No.	%
1-	Frais médicaux - salaire-maladie - vieillesse - mortalité	94	50.8
2-	Chômage - frais médicaux - salaire-maladie - mortalité	17	9.2
3-	Autres combinaisons de quatre	5	2.7
4-	Chômage - frais médicaux - salaire-maladie - vieillesse mortalité	69	37.3
	TOTAL	185	100.0

Jusqu'ici, nous avons distribué les conventions de l'échantillon selon le nombre de risques qu'elles couvrent. Nous avons également identifié les combinaisons de risques couverts les plus fréquentes. Nous allons maintenant distribuer à nouveau les conventions selon le nombre de risques couverts, mais cette fois en relation avec les secteurs d'activité, les centrales syndicales et la taille de l'unité de négociation.

La distribution de l'échantillon selon le nombre de risques couverts et selon les secteurs d'activité (voir tableau III-6), révèle d'abord que l'industrie manufacturière représente 54.4% de l'échantillon, les services divers et municipalités 21.3%, le commerce 12.3%, l'industrie primaire 8.1% et les transports et communications, 3.9%.

Les services divers et municipalités ont une proportion de 7.9% de leurs conventions qui ne couvrent aucun risque, les industries primaires 8.6% et les trois autres secteurs 14% chacun.

En examinant de près la distribution selon les secteurs d'activité, le lecteur s'aperçoit rapidement que, globalement, pour chacun des secteurs, les conventions se distribuent assez équitablement selon les diverses possibilités du continuum. Aucune des possibilités du continuum ne regroupe pour chacun des secteurs, une fraction importante de l'ensemble des conventions du secteur.

TABLEAU III-6

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON

SELON LE NOMBRE DE RISQUES COUVERTS

ET SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité / Nombre de risques couverts		Aucun risque	Un risque	Deux risques	Trois risques	Quatre risques	Cinq risques	Total		% de l'échantillon
1- Industries primaires	No	5	13	6	16	11	7	58		
	%	8.6	22.4	10.3	27.7	18.9	12.1		100	8.1
2- Industries manufacturières	No	56	115	51	71	56	41	390		
	%	14.4	29.4	13.1	18.2	14.4	10.5		100	54.4
3- Transports et communications	No	4	7	3	11	0	3	28		
	%	14.3	25.0	10.7	39.3	0.0	10.7		100	3.9
4- Commerce	No	13	14	27	17	17	0	88		
	%	14.8	15.9	30.7	19.3	19.3	0.0		100	12.3
5- Services divers et municipalités	No	12	27	34	29	32	18	152		
	%	7.9	17.8	22.4	19.1	21.1	11.7		100	21.3
TOTAL	No	90	176	121	144	116	69	716		
	%	12.6	24.6	16.9	20.1	16.2	9.6		100	100

De plus, si l'on prend individuellement chacune des possibilités du continuum et que l'on compare le pourcentage des cinq secteurs avec le pourcentage de la distribution de l'échantillon, nous n'avons aucune raison de croire que les écarts remarqués puissent être significatifs de quelque manière que ce soit.

Enfin, l'industrie primaire situe 58.7% de ses conventions au niveau des trois dernières possibilités du continuum, l'industrie manufacturière 43.1%, les transports et communications 50%, le commerce 38.6% et les services 51.9%.

Sur le plan de l'affiliation syndicale (voir tableau III-7), l'on note d'abord que la CSN regroupe 26.5% des conventions et celles de la FAT-COI-CTC représentent près de 50% de l'échantillon. Comme deuxième remarque, les conventions de chacune des centrales se distribuent, de façon globale, assez équitablement selon chacune des six possibilités de notre continuum, et ce plus particulièrement pour la CSN. Enfin, 87.8% des conventions de la CSN, 93.3% de celles du CTC, 87.1% de celles de la FAT-COI-CTC et 87% des autres centrales offrent une protection contre un risque au moins.

Si l'on examine la distribution des conventions qui ne couvrent aucun risque selon les centrales syndicales, on

TABLEAU III-7

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON
SELON LE NOMBRE DE RISQUES COUVERTS
ET SELON LES CENTRALES SYNDICALES

Centrales syndicales / Nombres de risques couverts		Aucun risque	Un risque	Deux risques	Trois risques	Quatre risques	Cinq risques	Total		% de l'échantillon
1- CSN	No	23	39	31	38	31	27	189		
	%	12.2	20.6	16.4	20.1	16.4	14.3		100	26.5
2- CTC	No	2	9	6	3	4	6	30		
	%	6.6	30.0	20.0	10.0	13.4	20.0		100	4.2
3- FAT-COI-CTC	No	46	89	67	67	55	32	356		
	%	13.0	25.0	18.8	18.8	15.4	9.0		100	49.9
4- AUTRES	No	18	39	17	34	26	4	138		
	%	13.1	28.3	12.3	24.6	18.8	2.9		100	19.4
TOTAL	No	89	176	121	142	116	69	713		
	%	12.5	24.7	16.9	19.9	16.2	9.7		100	100

que 23 conventions de la CSN sur 189 (12.1%), 2 conventions du CTC sur 30 (6.6%), 46 conventions de la FAT-COI-CTC sur 356 (12.9%) et 18 conventions des autres centrales sur 138 (13.0%) n'offrent aucune protection.

Ainsi, sauf pour le CTC, les centrales ont une protection à peu près identique de conventions qui ne couvrent aucun risque. Toutefois, il faut bien remarquer que les conventions de la CSN se répartissent beaucoup plus uniformément selon les six possibilités du continuum alors que celles de la FAT-COI-CTC se concentrent davantage dans les premières possibilités du continuum.

Distribuées selon la taille de l'unité de négociation (tableau III-8), les conventions, remarquons-nous, proviennent de la plus petite entreprise, c'est-à-dire d'unités de négociation comptant moins de 150 salariés, dans une proportion d'environ 70%.

Toutefois, un phénomène très intéressant se dégage de ce tableau. En effet, toute proportion gardée, on remarque une concentration très forte des conventions de la petite entreprise dans les premières possibilités du continuum alors que les conventions de la moyenne et de la grande entreprise se concentrent davantage dans les dernières possibilités du continuum.

TABLEAU III-8

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON
SELON LE NOMBRE DE RISQUES COUVERTS
ET SELON LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Nombre d'employés / Nombre de risques couverts		Aucun risque	Un risque	Deux risques	Trois risques	Quatre risques	Cinq risques	Total	% de l'échantillon
1- de 15 à 49	No	43	78	55	57	33	15	281	
	%	15.3	27.8	19.6	20.3	11.7	5.3	100	39.5
2- de 50 à 149	No	35	67	33	41	28	9	213	
	%	16.4	31.5	15.5	19.2	13.2	4.2	100	29.9
3- de 150 à 299	No	7	16	13	15	13	5	69	
	%	10.1	23.2	18.8	21.8	18.8	7.3	100	9.7
4- de 300 à 499	No	1	3	6	8	14	12	44	
	%	2.3	6.8	13.6	18.2	31.8	27.3	100	6.1
5- de 500 et plus	No	3	11	14	21	28	28	105	
	%	2.9	10.5	13.2	20.0	26.7	26.7	100	14.8
TOTAL	No	89	175	121	142	116	69	712	
	%	12.5	24.6	17.0	19.9	16.3	9.7	100	100

Pour ce qui est des conventions qui ne couvrent aucun risque, 78 conventions sur 89 se situent au sein de la petite entreprise, c'est-à-dire qu'il s'agit là de conventions couvrant moins de 150 employés. De plus, il est intéressant de noter que plus de la moitié de ces 78 conventions, soit 43, couvrent moins de 50 employés.

B. La protection selon les risques

En guise de synthèse, nous allons établir le nombre cumulé de conventions qui offrent une protection quelconque pour chacun des risques à l'étude. En d'autres mots, nous établissons le nombre de conventions qui au total couvrent chacun des risques. Ainsi, une même convention peut être comptée deux ou trois fois selon qu'elle couvre deux ou trois risques. En réalité, nous prenons les risques un à un et accumulons le nombre total de conventions qui assurent une protection contre tel ou tel risque sans tenir compte du nombre de risques qu'une convention couvre.

En regard des risques pris un à un, le tableau III-9 nous indique que la protection du revenu en cas de maladie est le type de protection le plus fréquent. En effet, 416 conventions sur 716, soit 58.1% de l'échantillon, prévoient cette protection. En deuxième lieu, une compensation pour la mort du

TABLEAU III-9

NOMBRE CUMULE DE CONVENTIONS

OFFRANT UNE PROTECTION QUELCONQUE

CONTRE CHACUN DES RISQUES PRIS UN A UN

	Risques	Nombre cumulé de conventions	% de l'échantillon
1-	Protection du revenu en cas de chômage	141	19.7
2-	Compensation pour frais médicaux	312	43.6
3-	Protection du revenu en cas de maladie	416	58.1
4-	Protection du revenu en cas de vieillesse	230	32.1
5-	Compensation pour la mort du chef de famille	319	44.5
6-	Assurance-groupe: couverture indéterminée	241	33.7
	Nombre total de conventions	716	100.00

chef de famille et une compensation pour les frais médicaux sont prévues dans 44.5% et 43.6% respectivement de l'échantillon. Le revenu en cas de vieillesse est protégé dans une proportion de 32.1% alors que cette proportion en cas de chômage s'établit à 19.7%. Enfin, il faut aussi remarquer que 33.7% des conventions de l'échantillon comportent une assurance-groupe à couverture indéterminée et que 12.6% des conventions n'offrent aucune protection.

A titre complémentaire, les tableaux III-10, III-11 et III-12 distribuent les données précédentes selon les secteurs d'activité, les centrales syndicales et la taille de l'unité de négociation.

Au risque de se répéter, il faut bien prendre note que les tableaux III-9, 10, 11, 12 distribuent des données cumulées.

C. Le nombre de risque et le nombre de salariés

Le but de la présente section est de mettre en relation le nombre de risques couverts par les diverses conventions de l'échantillon et le nombre de salariés assujettis à ces conventions et bénéficiant d'une certaine protection du revenu. Cette relation devrait permettre une perception plus globale de l'étendue de la protection du revenu dans les conventions collectives.

TABLEAU III-10

DISTRIBUTION DU NOMBRE CUMULE DE CONVENTIONS
OFFRANT UNE PROTECTION QUELCONQUE
POUR CHACUN DES RISQUES PRIS UN A UN
SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Risques / Secteurs d'activités		Chômage	frais médicaux	salaire-maladie	vieillesse	mortalité	assurance-groupe	Nombre de conventions dans le secteur
1- Industries primaires		14	35	34	15	37	17	58
2- Industries manufacturières		79	162	184	125	165	145	390
3- Transports et communications		6	12	18	4	14	7	28
4- Commerce		6	30	55	26	29	41	88
5- Services divers et municipalités		36	74	125	60	74	31	152
TOTAL	No	141	312	416	230	319	241	716
	%	19.7	43.6	58.1	32.1	44.5	33.7	100.0

TABLEAU III-11

DISTRIBUTION DU NOMBRE CUMULE DE CONVENTIONS

OFFRANT UNE PROTECTION POUR CHACUN DES RISQUES PRIS UN A UN

ET SELON LES CENTRALES SYNDICALES

Centrales syndicales / Risques		Chômage	Frais médicaux	Salaire-maladie	vieillesse	mortalité	Assurance groupe	No. de conventions par centrales
1- CSN		50	80	115	71	88	70	189
2- CTC		9	15	18	11	15	8	30
3- FAT-COI-CTC		71	153	203	110	152	115	356
4- Autres		11	63	78	37	63	47	138
Total de l'échantillon	No.	141	311	414	229	318	240	713
	%	19.7	43.6	58.1	32.1	44.5	33.7	100.0

TABLEAU III-12

DISTRIBUTION DU NOMBRE CUMULE DE CONVENTIONS

OFFRANT UNE PROTECTION POUR CHACUN DES RISQUES PRIS UN A UN

ET SELON LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Taille de l'unité / Risques		Chômage	Frais médicaux	Salaire-maladie	vieillesse	mortalité	Assurance groupe	No. de conventions par classe
1- de 15 à 49 salariés		43	90	163	69	90	111	281
2- de 50 à 149 salariés		26	77	91	53	79	87	213
3- de 150 à 299 salariés		15	32	39	25	35	18	69
4- de 300 à 499 salariés		17	37	38	23	37	3	44
5- 500 salariés et plus		40	74	83	59	77	21	105
Total de l'échantillon	No.	141	310	414	229	318	240	712
	%	19.7	43.6	58.1	32.1	44.5	33.7	100.0

Cependant, nous n'établirons pas la relation entre le nombre de salariés et la nature des risques à l'étude. En fait, la relation entre le nombre de salariés bénéficiant d'une certaine protection du revenu contre tel ou tel risque sera établie dans les chapitres subséquents qui sont consacrés à l'analyse des régimes de protection du revenu face à chacun des risques pris individuellement.

Le tableau III-13 établit la distribution des conventions selon d'une part le nombre de risques couverts et le nombre de salariés en bénéficiant et selon, d'autre part, les secteurs d'activité.

La population totale couverte par les conventions faisant partie de l'échantillon se chiffre à 193,731 salariés. Le secteur primaire en regroupe 16,420 ou 8.5%, le manufacturier 121,460 ou 62.7%, les transports et communications 10,678 ou 5.5%, le commerce 11,385 ou 5.9% et les services 33,788 ou 17.4%.

Quant aux salariés, 9,699 d'entre eux ou 5% ne bénéficient d'aucune protection du revenu, 31,767 ou 16.4% sont protégés contre un risque, 24,307 ou 12.5% le sont contre deux risques, 40,156 ou 20.7% le sont contre trois risques, 41,607 ou 21.5% le sont contre quatre risques et 46,195 ou 23.8% sont protégés contre chacun des risques à l'étude.

TABLEAU III-13

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON LE NOMBRE DE RISQUES COUVERTS ET LE NOMBRE DE SALARIÉS CORRESPONDANT D'UNE PART

ET SELON LES SECTEUR D'ACTIVITE D'AUTRE PART

Secteurs d'activités	Risques	Aucun risque		Un risque		Deux risques		Trois risques		Quatre risques		Cinq risques		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
primaire	salariés	284	1.7	1,033	6.3	2,371	14.4	4,988	30.4	5,019	30.6	2,725	16.6	16,420	100.0
	conventions	5	8.6	13	22.4	6	10.3	16	27.7	11	18.9	7	12.1	58	100.0
manufacturier	salariés	8,274	6.8	24,984	20.6	11,389	9.4	15,978	13.2	32,340	26.6	28,495	23.5	121,460	100.0
	conventions	56	14.4	115	29.4	51	13.1	71	18.2	56	14.4	41	10.5	390	100.0
transports & communications	salariés	211	2.0	365	3.4	1,686	15.8	1,750	16.4	-	-	6,666	62.4	10,678	100.0
	conventions	4	14.3	7	25.0	3	10.7	11	39.3	-	-	3	10.7	28	100.0
commerce	salariés	450	3.9	1,699	14.9	4,482	39.4	2,233	19.6	2,521	22.1	-	-	11,385	100.0
	conventions	13	14.8	14	15.9	27	30.7	17	19.3	17	19.3	-	-	88	100.0
services	salariés	480	1.4	3,686	10.9	4,379	13.0	15,207	45.0	1,727	5.1	8,309	24.6	33,788	100.0
	conventions	12	7.9	27	17.8	34	22.4	29	19.1	32	21.1	18	11.7	152	100.0
Total des salariés	No	9,699		31,767		24,307		40,156		41,607		46,195		193,731	
	%		5.0		16.4		12.5		20.7		21.5		23.8		100.0
Total des conventions	No	90		176		121		144		116		69		716	
	%		12.6		24.6		16.9		20.1		16.2		9.6		100.0

Par ailleurs, le nombre de conventions, de façon générale, varie de façon inverse au nombre de risques couverts. En effet, mises à part, les 90 conventions qui ne couvrent aucun risque, 176 conventions couvrent un risque, 121 deux risques, 144 trois risques, 116 quatre risques et 69 cinq risques. Ainsi, plus le nombre de risques couverts augmente, moins le nombre de conventions est élevé. De plus, la proportion de salariés protégés augmente à mesure que le nombre de risques couverts augmente, et que le nombre de conventions diminue. Par conséquent, on peut certes émettre l'hypothèse que la taille de l'unité de négociation joue un rôle prépondérant en ce qui a trait à l'étendue de la protection du revenu.

Conclusion

Dans le présent chapitre, nous avons élaboré un portrait statistique donnant une vue d'ensemble de l'étendue de la protection du revenu dans les conventions collectives analysées.

Dans un premier temps, nous avons pu constater que 87.4% des conventions prévoient une protection contre au moins un des risques à l'étude. De plus, parmi les diverses combinaisons possibles de risques couverts, les combinaisons les plus fréquentes comportent toujours l'aspect protection du salaire en cas de maladie.

Par ailleurs, le secteur des services est le secteur d'activité qui possède la plus faible proportion, avec 7.9% de ses conventions, qui ne couvrent aucun risque. De plus, sur le plan quantitatif, les secteurs des services et des industries primaires offrent globalement une protection contre le plus grand nombre de risques. Sur le plan de l'affiliation syndicale, les centrales ont une proportion à peu près identique de conventions qui ne couvrent aucun risque. Toutefois, les conventions de la CSN se répartissent assez uniformément selon les différentes possibilités du continuum, alors que celles de la FAT-COI-CTC se concentrent davantage dans les premières possibilités du continuum. Enfin, en regard de la taille de l'unité de négociation, on remarque, toute proportion gardée, une concentration très forte des conventions de la petite entreprise dans les premières possibilités du continuum alors que les conventions de la moyenne et de la grande entreprise se situent davantage dans les dernières possibilités du continuum.

La protection du revenu en cas de maladie est le type de protection le plus répandu. Les autres risques le plus fréquemment couverts sont dans l'ordre, la mortalité, les frais médicaux, la vieillesse et le chômage. Il faut aussi se souvenir que près de 33% des conventions de l'échantillon comportent une assurance-groupe à couverture indéterminée.

Enfin, de façon générale, la proportion de salariés protégés augmente à mesure que le nombre de risques couverts augmente. Toutefois, si l'on examine le nombre de conventions pour chacune des possibilités du continuum, on constate que le nombre de conventions diminue à mesure que le nombre de risques couverts augmente. Par conséquent, on peut émettre l'hypothèse que la taille de l'unité de négociation joue un rôle prépondérant en ce qui a trait à l'étendue de la protection du revenu.

CHAPITRE IV

LA PROTECTION DU REVENU EN CAS DE CHOMAGE

Dans le cadre de cette première dimension, il est intéressant de constater que les parties contractantes à la convention collective ont trouvé des façons variées de protéger le revenu des salariés en cas de chômage. Ainsi, il appert que 143 conventions, soit 20% de l'échantillon, stipulent au moins une disposition contre le risque chômage. Ces conventions couvrent environ 78,381 salariés, soit 24% des salariés de l'échantillon.

Une couverture contre le risque chômage se traduit tant par des régimes que par des clauses spécifiques, que ce soient des dispositions portant sur la sécurité d'emploi, le salaire garanti, les indemnités de fin d'emploi ou les prestations supplémentaires d'assurance-chômage. A cet égard, il est bon de signaler que les 143 conventions collectives en question peuvent faire mention d'un ou même de deux régimes relatifs à la protection du revenu en cas de chômage.

Ainsi, comme nous le laisse entrevoir le tableau IV-1, la plupart de ces conventions collectives, soit 92%,

TABLEAU IV-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

OFFRANT UNE PROTECTION DU REVENU EN CAS DE CHOMAGE

ET SELON LE NOMBRE DE REGIMES

Identification des régimes	Nombre de conventions	Nombre de régimes	Nombre de travailleurs
1 régime			
- Sécurité d'emploi	60	60	28,905
- Salaire garanti	5	5	2,476
- Indemnité de fin d'emploi	59	59	34,462
- PSAC (1)	7	7	3,226
	131	131	69,069
2 régimes			
- Sécurité d'emploi & indemnité de fin d'emploi	4	8	972
- Salaire garanti & indemnité de fin d'emploi	1	2	496
- PSAC & sécurité d'emploi	1	2	900
- PSAC & salaire garanti	1	2	70
- PSAC & indemnité de fin d'emploi	5	10	6,874
S o u s - t o t a l	12	24	9,312
T o t a l	143	155	78,381

(1) Prestations supplémentaires d'assurance-chômage

ont seulement un régime. De plus, il est à remarquer que des 14 conventions qui ont des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, 7 offrent seulement ce régime alors que chez les 7 autres, le régime est accompagné de d'autres dispositions contre le risque chômage.

Cela étant dit, la démarche suivante va consister à décrire sommairement ces clauses ou régimes, en indiquant, dans un premier temps, leur fréquence et leur couverture. Dans un deuxième temps, nous distribuerons les résultats selon certaines caractéristiques des conventions collectives analysées.

A. Description des régimes

1. La sécurité d'emploi

Dans les limites de l'étude en cours, il ressort que 65 conventions collectives, soit 9% de l'échantillon, prévoient une clause de sécurité d'emploi, touchant près de 30,777 salariés (15.9%); il est à noter que les conventions ayant cette caractéristique d'attribuer une sécurité d'emploi aux travailleurs constituent 46% des conventions qui stipulent une disposition contre le risque chômage.

Dans ces 65 conventions collectives, un seul contrat garantit l'emploi contre tout risque, les autres

conventions limitant leur champ d'application aux changements technologiques, aux contrats forfaitaires, aux cas de fermeture et de fusion. C'est ainsi que 35 conventions accordent une pleine sécurité d'emploi en cas de changements technologiques, et que 43 (1) le font pour des contrats forfaitaires et 2 autres en cas de fermeture d'établissement ou de fusion.

A la lecture de ces résultats, il convient toutefois de rappeler que la sécurité d'emploi dont il est question ici, est totale, mais s'applique exclusivement, soit aux changements technologiques, soit aux contrats forfaitaires ou autres. Nous soumettons à l'attention des lecteurs les exemples suivants tirés de deux conventions différentes présentement en vigueur.

> "Pendant la durée de la présente convention, aucun employé régulier ne peut être congédié, mis à pied, ni subir de baisse de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations, ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville, ainsi que dans les procédés de travail, ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat" (2).

---

(1) Il est à remarquer que 16 contrats stipulent à la fois une clause de changements technologiques et de contrats forfaitaires.

(2) On trouvera à la fin du présent rapport la liste des conventions d'où ont été tirés les clauses citées en exemples.

et

"La politique de la compagnie sera que le travail fait par ses employés ne sera pas normalement donné par contrat à d'autres. S'il devenait nécessaire pour la compagnie de donner du travail à contrat, aucun employé qui a complété sa période d'essai ne sera mis à pied, verra son emploi terminé ou son taux de salaire existant à ce moment-là baissé, à cause d'un tel contrat".

2. Le salaire garanti

Des 716 conventions collectives à l'étude, il appert que seulement 8 conventions possèdent un régime de salaire garanti; ces contrats couvrent environ 3,042 salariés.

Sept des huit régimes ont comme caractéristique d'être sur une base hebdomadaire, alors qu'un seul est sur une base annuelle. De plus, il ressort que les régimes garantissent plutôt le salaire sur une base "heures par semaine" que sur une base "jours par semaine". Ainsi, des 8 régimes à l'étude, 2 garantissent 40 heures de salaire par semaine, un autre prévoit une garantie de salaire sur une base de 35 à 39 heures, un, de 30 à 34 heures, alors que les autres régimes ne sont pas explicites à ce sujet.

Toutefois, pour être admissible au salaire garanti, toutes les conventions prévoient que les salariés doivent avoir été au service de l'employeur pendant un certain temps.

Enfin, il faut noter que les parties impliquées dans ces régimes établissent plusieurs conditions et réserves, lesquelles varient à chaque convention. Comme il ne nous apparaît pas opportun d'exposer ces particularités dans le cadre de cette étude, nous soumettons ici un exemple exposant l'essentiel d'un tel régime:

> "La compagnie convient de garantir à tout employé une paye de 37 heures au taux régulier pour chaque semaine de travail sous réserve des dispositions suivantes. Le temps supplémentaire, la prime de quarts irréguliers ainsi que les primes de fin de semaine ne seront pas considérés lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée".

3. L'indemnité de fin d'emploi

En ce qui concerne l'indemnité de fin d'emploi, il convient de dire que 10% du total des conventions collectives étudiées, soit 71 contrats, prévoient une telle indemnité et que ces conventions s'appliquent à quelque 42,804 salariés (22.1%).

Comme première caractéristique, on remarque que dans 10 cas, l'indemnité s'applique en toutes circonstances de licenciement (c'est-à-dire que la convention ne spécifie pas les circonstances qui permettront la mise en application du régime). Par ailleurs, dans 26 conventions, l'indemnité est exclusivement réservée aux salariés licenciés à la suite de changements

technologiques, alors que dans 13 autres contrats on prévoit une telle source de revenu pour les salariés touchés par des fermetures d'établissement. Par contre, 36 employeurs verseront ces indemnités pour des raisons diverses, tels que le manque de travail (10 cas), les contrats forfaitaires (6 cas), la consolidation ou la fusion (5 cas), la relocalisation de l'entreprise, la retraite ou la démission de l'employé et autres. Finalement, 2 conventions restent imprécises sur les circonstances.

Tel qu'annoncé dans le chapitre portant sur le cadre de référence, une clause d'indemnité de fin d'emploi définit habituellement les conditions qui donnent droit à cette indemnité de même que la base de calcul du montant de l'indemnité.

Ainsi, en ce qui concerne les conditions, 61 conventions stipulent que les salariés devront avoir un minimum d'ancienneté; par ailleurs, dans 35 conventions, le salarié recevra l'indemnité seulement lorsque l'employeur ne pourra offrir un autre emploi; dans 6 cas, l'employé doit en faire la demande dans les délais prévus. Comme autre condition, l'employé doit avoir épuisé les prestations publiques d'assurance-chômage. Dans certains cas, on ajoute qu'à sa retraite, l'employé peut bénéficier de l'indemnité. Enfin, 11 conventions demeurent imprécises à ce sujet.

La plupart des montants versés, soit dans 66 conventions sur 71, sont variables. Ce montant peut varier en fonction du salaire (58 conventions) ou en fonction de l'ancienneté (55 conventions) ou encore en fonction de l'âge (2 cas). Il n'est pas fait mention dans aucun cas que le montant peut être négocié lors du licenciement.

En ce qui concerne, finalement la somme perçue par le salarié, 5 conventions prévoient que ce montant sera inférieur à 1% du salaire total gagné chez l'employeur alors que 22 conventions stipulent que ladite somme sera supérieure à 1%. Les parties contractantes de 38 conventions préconisent des formules variées: 2 semaines payées (7 cas); 1 semaine par année d'ancienneté, avec un maximum de 10 semaines pourvu que l'employé ait 3 ans et plus d'ancienneté (5 cas); le salaire hebdomadaire de l'employé, multiplié par les années de service; un certain nombre de jours, multiplié par les années de service; selon l'ancienneté, de 4 à 8% du montant total des salaires obtenus durant les douze derniers mois, etc.

4. Les prestations supplémentaires d'assurance-chômage

Alors que ce régime semble assez populaire aux Etats-Unis, la présente étude nous démontre que peu de conventions québécoises préconisent cette forme de protection du revenu; en

effet, seulement 14 conventions (2%) touchant quelque 11,070 salariés (5.7%) ont adopté cette formule; de plus, on constate que ces régimes ont davantage été négociés pour les salariés d'entreprises à caractère multi-national.

Dans 13 conventions, le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage sera en vigueur seulement en cas de baisse de production; dans l'autre cas, il s'appliquera à la suite de changements technologiques et de fermeture. Par ailleurs, l'attribution des prestations supplémentaires d'assurance-chômage est fonction de plusieurs facteurs: dans 11 conventions, l'employé doit avoir un minimum d'ancienneté, alors que dans les autres cas, il est dit que l'employé devra avoir travaillé un nombre minimal d'heures par année.

De plus, l'employé, pour avoir droit à ces prestations, doit dans 13 conventions sur 14, avoir déjà droit aux prestations publiques d'assurance-chômage. Par ailleurs, il n'est nullement prévu que l'employé doive avoir épuisé sa réserve de prestations publiques d'assurance-chômage. En outre, plusieurs autres conditions peuvent être invoquées: ne pas refuser du travail, être licencié depuis au moins 1 semaine, se rapporter à la commission d'assurance-chômage et à un bureau de placement, etc. Les bénéfices généralement accordés en vertu de ce régime sont des bénéfices réguliers accordés hebdomadairement

pour les salariés mis à pied et éligibles au régime public (12 cas). Dans un seul cas, les bénéfices sont accordés lorsque l'employé fait une "courte semaine de travail" (short work-week) et par conséquent non éligible au régime public.

En ce qui concerne la durée des versements, on peut dire que dans les 14 régimes à l'étude, elle varie en fonction de l'ancienneté dans 10 cas alors que dans les 4 autres elle dépend de la situation des fonds en fiducie. La durée est fixe dans un seul cas. Pour ce qui est du montant des prestations, il est fixe dans 6 conventions et variables dans 8. Ces derniers varieront en fonction de l'état de service (4 cas) et du salaire (4 cas). Il peut aussi arriver que le montant change en fonction du nombre de dépendants et en fonction du montant hebdomadaire d'assurance-chômage publique.

Le montant de la prestation est établi à au moins $20 par semaine dans 1 cas, de $20 à $34 par semaine dans 4 cas, de $35 à $49 par semaine dans 2 cas. Dans les autres clauses, le salarié a droit à la moindre des deux prestations suivantes: soit 62% de son salaire, doit $35 par semaine s'il reçoit des prestations d'ordre public, ou $62 s'il n'en reçoit pas.

Il peut également arriver que l'on accorde une paye hebdomadaire pour chaque année complète de crédits de

service plus un quart d'une semaine de paye pour chaque période additionnelle de 3 mois de crédits de service au moment de la mise à pied ou de la cessation de travail.

Finalement, il faut ajouter qu'il a été impossible de savoir, par les conventions elles-mêmes, comment et par qui étaient financés de tels régimes. De plus, en guise d'illustration du régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage, nous tenons à présenter l'exemple suivant:

> "Advenant une mise à pied (lay-off), les employés réguliers mis à pied ayant au moins une (1) année de service continu au moment de cette mise à pied, recevront de la compagnie un bénéfice hebdomadaire de trente dollars ($30), sous réserve de stipulations des paragraphes 11.03 et 11.11 ci-après, le tout sujet à l'approbation de la commission d'assurance-chômage en ce qui concerne l'interprétation de la loi et des règlements afférents".
>
> "Ces bénéfices hebdomadaires continueront à être versés à l'employé mis à pied tant qu'il continuera à recevoir des prestations d'assurance-chômage et ce, pendant une période maximale de trente-six (36) semaines de mise à pied par la compagnie, de façon continue ou interrompue, ou de moins de trente-six (36) semaines, si la durée des prestations d'assurance-chômage auxquelles a droit l'employé est plus courte, et ce, pour la durée de la présente convention".

B. Distribution des résultats

Après avoir décrit les régimes et les clauses négociés relativement à la protection du revenu en cas de

chômage, il sera intéressant d'étayer davantage ces résultats, en les distribuant en fonction de certaines caractéristiques des conventions. A cet égard, notre attention se situera surtout au niveau des secteurs d'activités, des centrales syndicales et de la taille de l'unité de négociation.

1. Les secteurs d'activité

Ainsi, avons-nous montré précédemment que 143 conventions collectives prévoyaient quelque 155 régimes de protection du revenu en cas de chômage. Distribuées par secteurs d'activités, on s'aperçoit maintenant que les conventions du secteur manufacturier constituent le secteur où sont regroupées toutes les conventions collectives à 2 régimes, soit 12 conventions. De plus, des 131 conventions ayant un seul régime, la moitié (66) se retrouve dans le secteur manufacturier et 36, soit 21%, vont au secteur des services.

Chez les secteurs suivants, soit le primaire, le manufacturier, celui des transports et communications et celui des services, on doit faire remarquer que les dispositions relatives à la protection du revenu en cas de chômage se retrouvent dans environ 20% de leurs conventions collectives, tandis que pour le secteur du commerce, celles-ci ne représentent que 7% de l'ensemble des conventions de ce secteur. De plus, même

si, en chiffre absolu, le secteur manufacturier a plus de régimes en cas de chômage que les autres secteurs, il n'en demeure pas moins que, proportionnellement, le secteur manufacturier et le secteur des services sont également représentés.

Si on passe en revue le tableau IV-2, deux résultats retiennent notre attention: les 33 clauses de sécurité d'emploi du secteur des services et les 51 clauses d'indemnité de fin d'emploi du secteur manufacturier. D'une part, on remarque que des 65 clauses de sécurité d'emploi, 33, soit 50.7%, viennent du secteur des services et que ces 33 clauses constituent plus de 90% des régimes de protection du revenu négociés en cas de chômage. Par ailleurs, pour l'ensemble des conventions de ce secteur, ces 33 conventions représentent environ 22% des conventions, alors que les 18 clauses de sécurité d'emploi du secteur manufacturier n'en représentent qu'environ 4%.

D'autre part, pour ce qui est des clauses d'indemnité de fin d'emploi, 51 des 68 clauses proviennent du secteur manufacturier, soit 87.9% et que ces 51 clauses constituent 57.3% de l'ensemble des régimes de protection du revenu conclus en cas de chômage. En outre, ces 51 conventions représentent seulement 13.2% des conventions de ce secteur, tandis que les 11 conventions du secteur primaire, où l'on retrouve une clause d'indemnité de fin d'emploi, forment 17.7% des conventions de ce secteur.

TABLEAU IV-2

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU REVENU

EN CAS DE CHOMAGE

SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Régimes / Secteurs d'activité	Sécurité d'emploi		Salaire garanti		Indemnité de fin d'emploi		Prestation suppl. d'ass.-chômage		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
1- Primaire	4	26.7	0		11	73.3	0		15	1
2- Manufacturier	18	20.2	6	6.7	51	57.3	14	15.8	89	1
3- Transports et communications	5	71.4	0		2	28.6	0		7	1
4- Commerce	5	62.5	1	12.5	2	25.0	0		8	1
5- Services	33	91.7	1	2.8	2	5.5	0		36	1
Total	65	41.9	8	5.2	68	43.9	14	9.0	155	1(

De ces résultats, on peut seulement conclure en disant que de tous les régimes de protection du revenu en cas de chômage, le secteur manufacturier semble privilégier davantage les clauses d'indemnité de fin d'emploi, tandis que le secteur des services favorise plutôt les clauses de sécurité d'emploi.

Etant donné la particularité de ces deux secteurs d'activité en matière de protection du revenu en cas de chômage, nous nous permettons ici de les détailler davantage et ce par secteurs industriels.

Ainsi, du côté du secteur manufacturier, dans 3 secteurs industriels (les textiles, les pâtes et papier et les produits pétroliers et chimiques), il est susceptible de rencontrer un régime sur 3 conventions, alors que dans 4 autres secteurs (le bois et les meubles, la machinerie et le matériel de transport, les appareils électriques et les entreprises manufacturières diverses), la proportion est de 1 sur 10. Par ailleurs, si 87.9% des indemnités de fin d'emploi viennent du secteur manufacturier, cela est surtout dû à quatre secteurs industriels, soit le secteur du tabac, caoutchouc, cuir, celui du textile, celui des pâtes et du papier et celui de l'imprimerie, qui en fournissent 38 sur 51 soit 74.5%.

En ce qui concerne le secteur des services, les régimes de protection du revenu en cas de chômage se rencontrent dans plus de 40% des conventions des secteurs des municipalités et des institutions spécialisées, avec respectivement 13 et 15 clauses de sécurité d'emploi; les conventions des 3 autres secteurs ont de tels régimes dans 1 cas sur 10.

Si on regarde de plus près les caractéristiques de chaque régime, on réalise que la sécurité d'emploi accordée en cas de changements technologiques l'est surtout dans le secteur des services avec 21 cas contre 8 pour le secteur manufacturier; la même observation prévaut pour les contrats forfaitaires.

Pour ce qui est des autres régimes, il ne nous semble pas opportun de les étayer davantage étant donné la faible fréquence des régimes de salaire garanti et des prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

2. Les centrales syndicales

Des 143 conventions collectives qui prévoient des régimes de protection du revenu en cas de chômage, on se souviendra que les conventions à 2 régimes faisaient toutes parties du secteur manufacturier. Distribuées par centrales syndicales, on remarque alors que 4 des 108 conventions collectives de la CSN dans ce secteur ont 2 régimes par rapport à 7 des 214 conventions

de la FAT-COI-CTC, dans ce même secteur.

Par ailleurs, en ce qui concerne les conventions ayant un seul régime on constate qu'il y a proportionnellement plus de conventions signées par la CSN qui offrent une protection du revenu en cas de chômage que de conventions signées par la FAT-COI-CTC; en effet, 24.8% des conventions de la CSN ont un seul régime contre 18.2% des conventions de la FAT-COI-CTC. Mais pour l'ensemble des 155 régimes, les 55 régimes négociés par la CSN représentent 29% des conventions de cette centrale, tandis que les 79 régimes de la FAT-COI-CTC en constituent 28%.

La lecture du tableau IV-3 nous invite à formuler quelques commentaires. D'abord, arrêtons-nous à la clause de sécurité d'emploi: ainsi, 28 des 65 clauses, soit 43%, viennent de la CSN contre 24, soit 36.9%, du côté de la FAT-COI-CTC; de plus, il semble, que des 55 régimes de protection du revenu en cas de chômage qu'elle a conclus, la CSN privilégie davantage la clause de sécurité d'emploi, soit dans 50.9% des cas. On peut également ajouter que les 28 conventions de la CSN, caractérisées par une clause de sécurité d'emploi, représentent 14% des 189 conventions négociées par cette centrale, alors que les 24 conventions conclues par la FAT-COI-CTC équivalent à 6% de ses 356 conventions.

TABLEAU IV-3

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION REVENU

EN CAS DE CHOMAGE

SELON LES CENTRALES SYNDICALES

Régimes / Centrales syndicales	Sécurité d'emploi		Salaire garanti		Indemnité de fin d'emploi		Prestation suppl. d'ass.-chômage		Total
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
1- CSN	28	50.9	3	5.4	20	36.4	4	7.3	55
2- CTC	8		0		1		0		9
3- FAT-COI-CTC	24	30.4	2	2.5	45	57.0	8	10.1	79
4- AUTRES	5	41.6	2	16.7	3	25.0	2	16.7	12
	65	41.9	7	5.2	69	43.9	14	9.0	155

Pour ce qui est de la clause d'indemnité de fin d'emploi, 45 des 69 clauses, soit 65.2%, ont été négociées par la FAT-COI-CTC, ces 45 clauses représentant 52% des dispositions prévues en matière de protection du revenu en cas de chômage. Ces 45 conventions représentent 12% des conventions de cette centrale tandis que les 20 conventions de la CSN, ayant la propriété d'avoir une clause d'indemnité de fin d'emploi, constituent environ 10% des conventions négociées par la CSN.

Pour résumer, on peut dire que les régimes de protection du revenu en cas de chômage conclus par la CSN favorisent plutôt les clauses de sécurité d'emploi, tandis que du côté de la FAT-COI-CTC, on négocie davantage des clauses d'indemnité de fin d'emploi.

Du côté des clauses relatives aux indemnités de fin d'emploi, on constate que la FAT-COI-CTC a beaucoup plus tendance que la CSN à spécifier que ces indemnités seront accordées en cas de changements technologiques et en cas de fermeture; les circonstances entourant la mise en application de ces indemnités seront beaucoup moins explicites dans les conventions CSN que dans celles conclues par des unions affiliées à la FAT-COI-CTC.

3. La taille de l'unité de négociation

On se souvient que les 143 conventions à l'étude dans le présent chapitre touchent quelque 78,381 salariés. Compte tenu de cette couverture, il sera intéressant de savoir comment les dispositions relatives à la protection du revenu en cas de chômage se distribuent en fonction de la taille des unités de négociation.

Pour bien comprendre le tableau IV-4, il nous semble important de donner quelques indications préliminaires. Ainsi, proportionnellement au nombre de conventions de chaque classe d'unités de négociation, il appert que les conventions couvrant de 300 à 499 salariés et celles couvrant 500 salariés et plus ont respectivement 45% et 43% de leurs conventions avec au moins une disposition en cas de chômage; du côté des unités de petite taille, on s'aperçoit que la proportion est de 16% pour la classe des 15-49, de 13% pour celle des 50-149 et 21% pour celle des 150-299.

Quant aux clauses de sécurité d'emploi, on se rend compte que les 25 clauses négociées pour le groupe 15-49 représentent 5% des conventions de cette catégorie, tandis que les 12 conventions négociées pour le groupe de 500 salariés et plus équivaut à 11% des conventions de cette classe. Par ailleurs, du côté des clauses d'indemnité de fin d'emploi, il appert que tant en chiffre absolu que proportionnellement,

on a négocié plus de ces clauses pour les unités de grande taille que celles de petite taille.

Enfin, le tableau IV-4 nous permet également de dire que de tous les régimes de protection du revenu négociés en cas de chômage, les parties reliées à de petites unités négocient plus de clauses de sécurité d'emploi que d'autres régimes, tandis que les parties contractantes dans de grandes unités vont plutôt du côté de l'indemnité de fin d'emploi.

Conclusion

En résumé, il ressort de l'étude qu'une convention sur 5 dispose d'une quelconque forme de protection du revenu en cas de chômage et qu'environ 78,381 salariés bénéficient de ces régimes. On peut également rappeler que ces conventions sont surtout caractérisées soit par une clause de sécurité d'emploi, soit par une clause d'indemnité de fin d'emploi; par contre, très peu de conventions énoncent des régimes de salaire garanti et de prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

Si un tel nombre de conventions collectives formulent des dispositions en cette matière, il faut, par ailleurs, souligner que ces clauses sont généralement entachées de plusieurs conditions ou réserves, lesquelles peuvent, dans certains cas, minimiser l'effet de la protection attendue.

TABLEAU IV-8

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU REVENU

EN CAS DE CHOMAGE

SELON LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Régimes / Unité de négociation	Sécurité d'emploi		Salaire garanti		Indemnité de fin d'emploi		Prestation suppl. d'ass.-chômage		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1- 15 à 49 salariés	25	55.5	2	4.5	15	33.3	3	6.7	45	100
2- 50 à 149 salariés	20	69.0	1	3.4	8	27.6	0		29	100
3- 150 à 299 salariés	6	40.0	1	6.7	7	46.7	1	6.6	15	100
4- 300 à 499 salariés	2	10.0	1	5.0	14	70.0	3	15.0	20	100
5- 500 salariés et plus	12	26.2	2	4.3	25	54.3	7	15.2	46	100
Total	65	41.9	7	5.2	69	43.9	14	9.0	155	100

Ainsi, si on ne tient pas compte du type de régimes, il semble que l'on accorde une plus grande attention à la protection du revenu en cas de chômage dans les conventions signées par la CSN, comparativement à celles de la FAT-COI-CTC; la même remarque prévaut du côté des unités de négociation, où les conventions conclues pour de grandes unités ont proportionnellement plus de clauses en prévision du chômage que celles négociées pour de petites unités; mais du côté des secteurs d'activité, on ne peut déceler d'écarts sensibles entre les divers secteurs.

On a également remarqué que de tous les régimes négociés en vue de protéger le revenu des travailleurs en cas de chômage, on a préféré une clause de sécurité d'emploi dans les cas suivants: dans les conventions du secteur des services, dans celles signées par la CSN et dans celles conclues pour de petites unités de négociation. On a par ailleurs préféré la conclusion de clauses d'indemnité de fin d'emploi dans les conventions du secteur manufacturier, dans celles signées par la FAT-COI-CTC et dans celles conclues dans les grandes unités de négociation.

Enfin, on peut dire qu'on a plus tendance à retrouver des clauses de sécurité d'emploi dans des conventions du secteur des services que dans celles du secteur manufacturier

et qu'il en est de même pour les conventions signées par la CSN, comparativement à celles signées par la FAT-COI-CTC. Par ailleurs, en ce qui concerne les clauses d'indemnité de fin d'emploi, on peut seulement dire qu'on a plus tendance à en négocier dans les grandes que dans les petites unités.

CHAPITRE V

LA COMPENSATION EN CAS DE MALADIE

La présente section a pour objet de présenter le portrait des conventions collectives en matière de régimes de compensation des frais encourus en cas de maladie. En effet, l'étude démontre que les parties signataires de quelque 318 conventions collectives de l'échantillon, se sont entendues pour pourvoir leurs salariés d'un régime d'assurance-maladie. Ainsi donc, 44.4% des conventions de l'échantillon, touchant environ 117,921 travailleurs, soit 60.8% des salariés couverts par l'étude viennent en quelque sorte compléter les régimes publics en matière de santé.

Si l'analyse a permis de dépister l'existence de 318 de ces régimes, un rapide coup d'oeil nous permet par ailleurs d'ajouter qu'environ seulement la moitié de ces conventions apportent des précisions sur les principales informations requises dans le questionnaire, comme l'adhésion, le financement ou l'administration du régime; en fait, dans presque 50% des cas, on ne peut que constater l'existence d'un régime d'assurance-maladie sans en connaître les modalités.

En ce qui concerne le type de régimes décrit dans les conventions, des 318 contrats en cause, seulement 2 spécifient qu'il s'agit d'un régime d'assurance-maladie-accident industriel. Compte tenu de cette remarque, il est bien entendu que les informations qui vont suivre seront généralement extraites de régimes d'assurance-maladie de type général. Par ailleurs, ce type de régimes peut également s'appliquer en cas de maladie-accident industriel; en effet, 17 conventions couvrent tant les cas de maladie-accident du type universel que les cas de maladie-accident dits industriels; 82 contrats stipulent que le régime ne doit aucunement s'appliquer à ce dernier type de maladie ou d'accident.

A. Description du régime

Au chapitre de l'adhésion au régime, 64% des conventions, soit 206 n'en précisent aucune modalité; par contre, 81 conventions soulignent que l'adhésion est facultative, tandis que dans 31 autres cas, elle est obligatoire. Toutefois, doit-on préciser que lorsque l'adhésion est obligatoire, le financement est généralement assumé en totalité par l'employeur.

A propos du financement, les conventions sont plus explicites que sur les autres aspects du régime, puisque environ 69% des conventions indiquent par qui est assuré le

financement; ainsi dans 176 cas, le financement est conjoint, c'est-à-dire qu'employeur et employé y participent. Le financement peut également être assumé par une seule des parties: à cet égard il appert que le financement est à la charge exclusive de l'employeur dans 40 conventions et, dans un seul cas, ce sont les salariés qui ont l'entière responsabilité du financement.

Dans les cas de financement conjoint, la question est de savoir la part de l'une et l'autre partie. Avant de ce faire, on a d'abord cherché à déceler si la contribution était fixe ou variable: elle est fixe dans 27 conventions et variable dans 108 autres. Des 27 conventions où la prime est fixe, l'employeur est tenu de débourser, dans 10 cas, moins de $5 par mois pour les personnes mariées (et environ la moitié de ce montant pour les célibataires) et dans 17 autres conventions, l'employeur doit verser $5 et plus par mois.

Par ailleurs, parmi les 108 conventions où le montant de la contribution varie, l'employeur aura à payer de 75 à 99% de la prime dans 3 cas, de 51 à 74% de la prime dans 12 cas, 50% de la prime dans 87 cas et moins de 50% de la prime dans 6 cas; c'est donc dire que dans les régimes où le financement est conjoint, employeurs et employés déboursent le plus souvent des sommes identiques.

Lorsque l'employé décide d'adhérer au régime ou lorsqu'il en est obligé, il doit quand même répondre à certaines conditions d'admissibilité. En effet, dans 183 conventions, le travailleur est admissible au régime seulement après un certain temps au service de l'employeur, tandis que 9 conventions stipulent que le salarié est admissible dès son embauchage. Par contre, peu de conventions (précisément 8) imposent des délais pour avoir droit aux compensations; dans les autres cas, le travailleur peut bénéficier des avantages prévus au régime dès l'adhésion au programme.

Quels sont généralement les bénéfices prévus au régime? Avant de répondre à cette question, rappelons que plus de 50% des conventions, qui prévoient l'existence d'un tel régime, n'en précisent pas les garanties prévues. Parmi celles qui en font la nomenclature, on remarque que certains bénéfices reviennent plus souvent que d'autres; ce sont dans l'ordre, les frais de chambre privée ou semi-privée (147 cas); les frais d'ambulance (139 cas); les médicaments sur ordonnance (130 cas); les soins d'infirmières (iers) privées (és) (106 cas); les prothèses (93 cas); les soins de physiothérapie (89 cas); les soins dentaires (77 cas); les soins chiropratiques (64 cas) et plusieurs autres, comme les frais de diagnostic, d'oxygène, de transfusion, etc.

Suite à la lecture de ces résultats, on comprendra qu'un régime peut comporter un ou plusieurs bénéfices; c'est ainsi que 8 conventions en prévoient un seul tandis que 47 en stipulent de 2 à 5 et 102 en avancent de 6 à 9.

Même si le régime prévoit un ou plusieurs bénéfices, il n'est toutefois pas certain que ces bénéfices soient couverts à 100% par l'assurance; d'ailleurs, seulement 6 conventions précisent que les bénéfices prévus sont payés à 100%; dans la majorité des cas, l'assurance va débourser un certain pourcentage du coût (58 conventions) ou un montant fixe (13 conventions) ou encore le régime peut prévoir une combinaison des 2 possibilités en fonction des bénéfices couverts (81 cas).

Le travailleur se fera rembourser les frais encourus lors de sa maladie en autant qu'il aura rempli les conditions sous-jacentes à la formule de remboursement; dans 135 cas, l'employé doit avoir assumé une franchise annuelle, alors que dans 25 cas, l'employé doit payer un montant minimal par incident; plusieurs conventions, soit 110, stipulent que l'assuré se voit rembourser les frais encourus jusqu'à concurrence d'un maximum et ce pour certains incidents.

Dans la majorité des cas (184), la protection

s'applique tant à l'employé qu'à ses dépendants, alors que 4 conventions réservent la protection à l'employé seulement.

Finalement, en ce qui concerne l'administration du régime, près de 78% des conventions demeurent imprécises à ce sujet, tandis qu'on se rend compte que dans 21 cas l'administration est laissée exclusivement à l'employeur et dans 6 cas aux salariés; le plus souvent, soit dans 41 cas, l'administration du régime se fait de façon conjointe, employeurs et salariés participant aux décisions relatives à l'administration du régime.

En guise de résumé, on peut tracer un portrait-type d'un régime d'assurance-maladie, tel qu'exposé dans la plupart des conventions collectives du Québec. En général, l'adhésion est facultative; le financement du régime est conjoint et les deux parties (employeurs et salariés) versent habituellement une prime identique. Pour être admis, l'employé doit avoir été au service de l'employeur depuis un certain temps; le régime privé couvre de 6 à 9 bénéfices non prévus aux régimes publics soit d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-maladie. L'assurance défraye tous les coûts de quelques bénéfices énoncés dans la clause et pour les autres, un certain pourcentage. De plus, le régime peut stipuler que l'employé doit avoir assumé une franchise pour avoir droit au remboursement de divers bénéfices. La protection s'applique généralement tant à l'employé qu'à ses

dépendants. Enfin, lorsque le régime énonce des dispositions relatives à l'administration, il est dit que le régime sera administré de façon conjointe.

B. Distribution des résultats

Avant de procéder à l'examen de la distribution des conventions collectives en fonction des caractéristiques des conventions, il serait intéressant d'avoir un bref aperçu de la répartition des conventions selon la date d'entrée en vigueur. Ainsi, il apparaît que des 318 conventions qui contiennent une clause d'assurance-maladie, 218, soit 69%, ont été signées avant le 1er juin 1971, comparativement à 97 qui l'ont été après. Toutefois, il est à remarquer que les 218 contrats représentent 43.6% des conventions intervenues avant le 1er juin 1971, de même que les 97 signées après cette date constituent près de 46% du groupe des plus récentes.

Ces données nous permettent alors de croire que la passation de la loi de l'assurance-maladie par le Gouvernement du Québec au cours de l'été de 1971 n'a pas trop influencé, du moins pour le moment, les parties dans le fait d'inclure ou non un régime complémentaire d'assurance-maladie dans les conventions. D'autre part, la mise en vigueur de cette loi ou même l'annonce qui en avait été faite, ont amené les

parties à s'ajuster aux termes de cette loi, si bien que dans la presque totalité des conventions nouvellement signées, les régimes privés viennent compléter les deux régimes publics. Dans les autres conventions, c'est-à-dire celles signées avant le 1er juin 1971, il peut être prévu, dans ces régimes, des modalités favorisant, entre autres, le remboursement des frais chez le médecin; une telle mesure peut encore être accompagnée d'une stipulation à l'effet que le tout sera modifié par les parties à compter de la mise en vigueur d'un régime d'ordre public.

1. Les secteurs d'activité

Des 318 conventions collectives où l'on note l'existence d'un régime d'assurance-maladie, 162, soit 53.8%, proviennent du secteur manufacturier suivi d'assez loin du secteur des services avec 73 conventions. Il est à remarquer, cependant que c'est dans le secteur de l'industrie primaire que l'on dénombre proportionnellement le plus de ces régimes, soit 59% comparativement à 48% pour le secteur des services services, à 46% pour le secteur des transports et communications, 42% pour le secteur manufacturier et seulement 36% pour le secteur du commerce.

Même si moins de la moitié des conventions du secteur manufacturier compte un régime d'assurance-maladie, il

TABLEAU V-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

ET LES SECTEURS D'ACTIVITE

Assurance-maladie / Secteurs d'activité	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- Industries primaires	37	59.7	25	40.3	62	100
2- Industries manufacturières	162	42.1	222	57.8	384	100
3- Transports et communications	13	46.4	15	53.5	28	100
4- Commerce	32	36.4	56	63.6	88	100
5- Services divers, municipalités	73	48.5	77	51.5	150	100
Total	317	44.4	395	56.6	712	100.0

TABLEAU V-2

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

ET LES CENTRALES SYNDICALES

Assurance-maladie / Centrales syndicales		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	CSN	81	43.0	107	57.0	188	100
2-	CTC	15	50.0	15	50.0	30	100
3-	FAT-COI-CTC	158	44.5	197	55.5	355	100
4-	AUTRES	63	45.6	75	54.3	138	100
	Total	317	44.5	394	55.5	711	100.0

n'en reste pas moins que certains secteurs industriels dépassent cette moyenne: ainsi, 5 secteurs, soit le secteur des aliments et boissons, celui des textiles, celui des pâtes et papiers, celui des produits minéraux non métalliques ainsi que celui des produits pétroliers et chimiques, ont plus de 50% de leurs conventions qui offrent ce bénéfice aux travailleurs compris dans leur unité de négociation. Par contre, trois secteurs, soit le secteur du bois et des meubles, de l'imprimerie et des entreprises manufacturières diverses, ont moins de 20% de leurs conventions qui contiennent une assurance-maladie.

Finalement, dans le secteur des services, des 5 secteurs industriels en présence, 3 présentent un tel régime dans plus de 50% des conventions, tandis que seulement 4 des conventions du secteur de l'hôtellerie contiennent une clause d'assurance-maladie.

2. L'affiliation syndicale

Si on distribue les conventions en fonction de l'affiliation syndicale, la FAT-COI-CTC obtient, en chiffre absolu, le plus de régimes, soit 158 sur 317, ce qui représente presque la moitié des clauses d'assurance-maladie. Proportionnellement, ce sont les conventions signées par le CTC qui contiennent le plus de ces dispositions avec 50%, suivi de la catégorie autres,

TABLEAU V-3

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Taille de l'unité de négociation \ Assurance-maladie		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	15 à 49 salariés	91	32.4	190	67.6	281	100
2-	50 à 149 salariés	81	38.0	132	62.0	213	100
3-	150 à 299 salariés	32	47.8	35	52.2	67	100
4-	300 à 499 salariés	38	86.4	6	13.6	44	100
5-	500 salariés et plus	74	70.5	31	29.5	105	100
	Total	316	44.6	394	55.4	710	100.0

avec 45%. La CSN et les FAT-COI-CTC se retrouvent avec des proportions identiques, soit 43% et 44.5%.

Il ressort donc du tableau V-2, qu'en cette matière, il n'existe pas de grand écart entre ces diverses centrales syndicales, et que chacune semble manifester, à l'égard de l'assurance-maladie, un intérêt comparable.

3. La taille de l'unité de négociation

Tel que présenté dans le tableau V-3, des 316 conventions où il existe un régime, 91 viennent de petites unités de négociation, 81 sont regroupées dans la classe de 50 - 49 et 74 le sont dans celle de 500 salariés et plus. Par ailleurs, ce qu'il est intéressant de remarquer, c'est que le régime d'assurance-maladie a tendance à se rencontrer davantage du côté des grandes unités de négociation: en effet, respectivement 86% des conventions couvrant 300 à 499 salariés, et 500 et plus contiennent une telle clause, comparativement à 32% pour le groupe des 15 - 49 et de 38% pour le groupe des 50 - 149 salariés.

Pour résumer la distribution en fonction des variables indépendantes à l'étude, on dira que parmi les secteurs d'activité, les parties signataires des conventions du secteur primaire semblent favoriser plus ce type de régimes que les parties des autres secteurs; du côté de la partie syndicale, il

n'y a pas de centrales qui paraît manifester un intérêt plus marqué que d'autres à l'égard des régimes d'assurance-maladie. Par contre, il ressort une nette différence entre les petites et les grandes unités de négociation puisque les parties signataires de conventions couvrant plus de 300 salariés conviennent plus facilement d'une clause d'assurance-maladie.

CHAPITRE VI

LA PROTECTION DU SALAIRE EN CAS DE MALADIE

La protection du revenu, eu égard au risque maladie, comporte, avons-nous déjà dit, deux principaux volets. En effet, au cours du chapitre précédent, on a pu constater que les parties signataires de 318 conventions collectives viennent compléter les mesures d'ordre public en inscrivant dans leur contrat des dispositions permettant le remboursement des frais encourus en cas de maladie; les parties contractantes ont également pensé à accorder une protection contre la perte de salaire occasionnée par la maladie.

Concernant cette deuxième dimension relative à la protection du revenu en cas de maladie, la présente étude nous fait voir que les travailleurs régis par 420 conventions collectives, soit 58.8% des conventions de l'échantillon, peuvent compter sur des clauses susceptibles de protéger, à divers degrés, leur salaire au cours d'une maladie. Dans cette optique, 137,280 travailleurs, soit 70.8% des salariés compris dans l'échantillon, se voient touchés par un ou des régimes spécifiques, que ce soit un régime de congés de maladie, un régime d'assurance-salaire ou encore un régime d'assurance-invalidité à long terme.

Tel qu'il apparaît au tableau VI-1, ces conventions peuvent contenir un, deux et même trois régimes. Ainsi, 306 des 418 conventions en cause, soit 73.2% des conventions, offrent un seul régime aux salariés, tandis que 87 contrats en contiennent 2 et 25 autres en proposent 3.

Des 205 conventions qui disposent d'une clause de congés de maladie, 109, soit 53.1%, renferment seulement cette clause, comparativement à 193 conventions, soit 63.7%, avec seulement un régime d'assurance-salaire et à 4 conventions, soit 8.3%, avec seulement un régime d'assurance-invalidité à long terme. De plus, selon le tableau VI-1, on doit s'attendre à rencontrer les régimes d'assurance-invalidité à long terme accompagnés d'un régime d'assurance-salaire et d'une clause de congés de maladie, et ce dans une proportion de 52% des conventions ayant un régime d'assurance-invalidité. Ainsi, il apparaît que l'assurance-invalidité à long terme est combinée dans la majorité des cas à un ou à deux autres régimes; par contre, on constate que le régime d'assurance-salaire se rencontre plus souvent seul que la clause de congés de maladie.

A prime abord, il peut être difficile de comprendre qu'il peut exister, dans une même convention, et un régime de congés de maladie et un régime d'assurance-salaire. Comme ces deux régimes sont combinés dans environ 92 conventions, il convient

TABLEAU VI-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LE NOMBRE DE REGIMES DE PROTECTION DU SALAIRE OFFERT EN CAS DE MALADIE

Identification des régimes	Nombre de conventions No.	%	Nombre de conventions No.	%	Nombre de salariés couverts
1- Régimes					
- congé-maladie	109		109		18,644
- assurance-salaire	193		193		77,230
- assurance-invalidité	4		4		338
	306	73.2	306	55.1	
2- Régimes					
- congé-maladie et assurance-salaire	62		124		21,823
- congé-maladie et assurance-invalidité	6		12		5,495
- assurance-salaire et assurance-invalidité	19		38		7,925
	87	20.8	174	31.3	
3- Régimes					
- congé-maladie, assurance-salaire et assurance-invalidité	25	6.0	75	13.5	6,163
Total	418	100.0	555	100.0	137,280

alors de dire que dans la majorité des conventions de ce genre, soit 68, les 2 régimes sont complémentaires, tandis que dans 11 cas, le régime d'assurance-salaire s'applique seulement en cas d'accidents de travail. Par ailleurs, il est stipulé dans une convention que les salariés auront la possibilité de choisir l'un ou l'autre régime ou encore dans 5 autres contrats, qu'avant l'expiration de la convention, un des 2 régimes s'ajoutera à l'autre ou le remplacera.

A. Description des régimes

Avant de distribuer les résultats de chacun des régimes en fonction des caractéristiques des conventions à l'étude, la présente section aura pour objet de décrire le contenu de chacun des régimes. En plus de nous permettre de connaître à fond ces dispcsitions, il nous sera possible de mettre en lumière certains des éléments de comparabilité.

1. Les congés de maladie

L'étude en cours permet de dire que les parties signataires de 205 conventions collectives ont privilégié la formule de congés de maladie en vue de protéger le salaire des travailleurs en cas de maladie. Le nombre de conventions touchent environ 52,125 employés, soit 26.9% de ceux compris dans l'échantillon. Ces 205 conventions représentent 28.6%

des conventions de l'échantillon et constituent 48.8% de celles qui préconisent une quelconque façon de protéger le salaire en cas de maladie.

Pour fins d'analyse nous avons regroupé les éléments constitutifs d'une clause de congés de maladies sous quatre titres: la nature des congés de maladie, la constitution de la réserve, les conditions inhérentes à la réserve et l'utilisation de la réserve.

a) La nature des congés de maladie

Lorsque l'on parle de congés de maladie, il faut bien s'entendre sur l'étendue du terme "maladie"; ainsi, 114 conventions réservent l'utilisation des congés de maladie aux seuls cas de maladie, alors que dans 82 conventions, on l'applique en plus au cas d'accident et dans 3 autres contrats, il est stipulé que la couverture s'étend également au cas de maternité. Il faut de plus préciser que la clause de congés de maladie peut être utilisée à plusieurs autres fins, que ce soit en cas de maladie d'un proche parent, d'une absence motivée autorisée par l'employeur, lors de la fête d'un enfant ou encore en cas d'hospitalisation.

Des 53 conventions qui précisent la nature de l'accident couvert par la clause de congés de maladie, 22 l'ont

réservée exclusivement aux accidents de travail, tandis que 29 autres en permettent l'application aux cas d'accidents hors travail; il peut également y avoir combinaison des deux types d'accidents (2 cas).

b) La constitution de la réserve

De quelle façon le salarié peut-il constituer sa réserve? Dans 91% des cas, soit dans 186 conventions, le travailleur accumule ses crédits alors que dans 5 conventions, les crédits de congés de maladie sont progressifs. Il a par ailleurs été impossible de déterminer le type de réserve dans 13 conventions.

Le travailleur accumule ses congés selon un rythme déterminé préalablement: dans 170 cas, le rythme est fixé à l'avance; ce rythme d'accumulation peut toutefois varier d'une convention à l'autre et c'est ainsi que 122 conventions prévoient un rythme d'accumulation inférieur à 1-1/4 jour par mois; cependant, dans 36 autres conventions, les travailleurs accumulent leurs congés à raison de 1-1/4 jour par mois et dans 12 conventions, le rythme est supérieur à 1-1/4 jour par mois. Dans 31 cas, le rythme d'accumulation varie et généralement la variation est fonction de l'ancienneté.

Quelles sont par ailleurs les limites à l'accumulation? A cet égard, les parties signataires de 18 conventions ont prévu que les crédits étaient accumulables à l'infini. Cependant, dans presque la moitié des cas, soit 95 conventions, l'accumulation se fait d'une année à l'autre avec un maximum fixé de jours accumulables. Il est intéressant, d'autre part, de noter que les congés de maladie prévus à 58 conventions voient leur accumulation cesser à la fin de l'année.

Lorsque les congés s'accumulent d'une année à l'autre, soit dans 95 cas, le maximum est établi à:

Maximum	N. de c.c.
30 jours et moins	31 cas
31 à 60 jours	12 cas
61 à 90 jours	11 cas
plus de 90 jours avec limite	33 cas
aucune limite	15 cas

c) Les conditions inhérentes à la réserve

A partir de quel moment un salarié peut-il commencer à accumuler ses congés de maladie? Dans 67% des cas, soit dans 134 conventions, l'accumulation débute après un certain temps au service de l'employeur; dans 17 conventions, le travailleur peut commencer à constituer sa réserve dès son embauchage.

Afin d'imposer un certain contrôle sur l'utilisation de la caisse de congés de maladie, certaines conventions stipulent que l'employé doit remettre un certificat médical à l'employeur; toutefois, moins de la moitié des conventions posent une telle condition. Parmi celles qui le font, 42 disent que l'employé peut prendre un congé de maladie sans certificat médical pour une maladie de moins de 3 jours; 27 pour une maladie dépassant 3 jours.

d) L'utilisation de la réserve

En cas de maladie, de quelle façon le travailleur utilise-t-il sa caisse de congés de maladie? D'abord, on peut dire que dans 135 des 200 conventions en cause, soit dans 67.5% des cas, l'employé est rémunéré dès sa première journée de maladie, alors que selon 15 conventions, la rémunération débute à partir de la 2e journée d'absence et que selon 6 conventions, c'est à partir de la 3e journée.

Toutefois, après épuisement du nombre de jours crédités à plein traitement, les employés couverts par 61 conventions peuvent recourir à d'autres formes de rémunération, alors que dans 14 cas, il est explicité que les salariés ne peuvent avoir d'autres recours en cas de maladie prolongée.

Quelles sont ces autres formes de rémunération

prévues dans les 61 conventions en question? Dans 38 cas, il existe une assurance-salaire qui vient compléter la couverture des congés de maladie; par ailleurs, dans 9 cas, l'employé peut hypothéquer sa réserve future de congés de maladie. Les salariés régis par deux des conventions en cause ont la possibilité de recevoir un nombre additionnel de congés de maladie en raison de leur ancienneté ou encore ont la possibilité d'utiliser la période de vacances.

Lorsqu'il s'agit d'une maladie ou d'un accident couvert par la Loi des accidents du travail, le montant nécessaire pour combler la différence entre le salaire de l'employé et les indemnités versées conformément à la Loi des accidents du travail est déduite, dans 17 cas, de la réserve de congés de maladie. Toutefois, dans 29 conventions, la différence est payée par l'employeur, sans pour autant toucher à la caisse de congés de maladie de l'employé.

Une des questions litigieuses en matière de congés de maladie concerne la monnayabilité des congés qui n'ont pas été utilisés en maladie. Ainsi, lorsque les congés s'accumulent à l'infini ou d'une année à l'autre avec un maximum, les travailleurs couverts par 67 conventions auront la possibilité de monnayer ces congés au moment de leur départ, mais ne seront convertibles en pré-retraite que dans 3 cas. Selon 20 conventions,

les salariés ne pourraient ni les monnayer, ni les convertir; ils seraient alors irrécupérables.

Des 67 conventions qui permettent la monnayabilité des congés de maladie, 48 le font en totalité, tandis que 10 autres le font à 50% et plus de la valeur ou de leur nombre et seulement 2 à moins de 50%. Dans 8 cas, la convention prévoit une combinaison entre le pourcentage de leur nombre et un pourcentage de leur valeur.

Lorsque les congés de maladie ne sont pas cumulables d'une année à l'autre, les travailleurs régis par 31 conventions peuvent en fin d'année ou en cas de départ les monnayer alors que dans 12 autres, on stipule qu'ils ne sont pas monnayables. De ces 31 conventions qui permettent la monnayabilité, 23 le font en totalité de leur valeur et de leur nombre et 9 autres prévoient le remboursement à 50% et plus de leur valeur ou nombre et 2 stipulent que ce sera à moins de 50%.

Pour résumer cette sous-section, on dira des clauses de congés de maladie, telles qu'étudiées à partir des conventions faisant partie de l'échantillon, qu'elles couvrent généralement aussi bien les cas d'accidents que de maladie. Ces congés sont cumulatifs et le rythme d'accumulation est

inférieur à 1-1/4 jour par mois. Ces congés sont le plus souvent cumulables d'une année à l'autre avec un maximum fixé ou bien à 30 jours et moins ou bien à 90 jours.

L'accumulation de même que l'utilisation de ces congés se feront après un certain temps au service de l'employeur. De plus, on n'impose généralement pas de certificat médical. Les congés de maladie ont la particularité d'être versés aux salariés dès les premiers jours de maladie et le plus souvent dès le premier jour. Il peut même arriver que le salarié, en cas d'épuisement de sa réserve, puisse recourir à d'autres formes de rémunération.

Que les congés soient accumulables à l'infini, d'une année à l'autre avec un maximum ou au cours d'une année seulement, il ressort que dans 98 conventions sur 205, c'est-à-dire dans 47.8% des cas, les congés sont monnayables et le remboursement se fait en totalité dans 72.4% de ces cas.

2. L'assurance-salaire

Des 418 conventions qui protègent d'une quelconque façon le salaire des travailleurs en cas de maladie, 298, soit 41.7% des conventions de l'échantillon, ont inclus un régime d'assurance-salaire. Ainsi, 113,141 salariés se trouvent couverts par ce type de régime, ce qui constituent 58.7% des

salariés compris dans l'échantillon.

Dans l'étude du contenu de ce régime, nous avons cru bon de définir 6 grands thèmes: les dispositions générales, l'admissibilité au régime, le financement du régime, les prestations prévues au régime, l'administration et les dispositions concernant la combinaison avec les congés de maladie.

a) Les dispositions générales

Au cours de la précédente section, nous avons précisé que les régimes d'assurance-salaire pouvaient être combinés soit avec une clause de congés de maladie, soit avec une clause d'assurance-invalidité à long terme ou même avec deux à la fois. Mais, il peut également arriver qu'à l'intérieur d'un régime d'assurance-salaire, un système de congés de maladie soit prévu. Ainsi, près de 74% des régimes d'assurance-salaire, soit 221 conventions, sont réputés être complets en eux-mêmes, tandis que dans 73 autres régimes, on prévoit une forme de combinaison avec les congés de maladie. En ce qui concerne les modalités prévues à cette mini-caisse de congés de maladie, nous y reviendrons vers la fin de la présente section.

Il ressort également que quelque 76 conventions collectives établissent une distinction entre les maladies et accidents non régis par la Loi des accidents de travail et

ceux régis par cette même Loi; les autres n'en font aucunement état.

Au chapitre de l'assurance-salaire, les parties ont également défini dans quel cas s'appliquait l'assurance. Ainsi, les employés régis par 22 conventions peuvent recourir au régime d'assurance-salaire exclusivement en cas de maladie, tandis que dans 2 autres conventions, le régime s'applique seulement soit en cas d'accident, soit en cas de maternité. Par ailleurs, il est stipulé dans 246 conventions, soit 81% des régimes d'assurance-salaire, que les salariés peuvent recourir au régime en cas de maladie et d'accident et que dans 25 autres contrats, on y ajoute la maternité. Finalement, dans 4 conventions, on indique que le régime peut également servir en cas d'accidents du travail ou pour d'autres raisons.

b) L'adhésion au régime

Quant aux conditions d'admissibilité, la majorité des conventions, soit 196, stipulent qu'un salarié peut adhérer au régime seulement après un certain temps au service de l'employeur, tandis que 7 conventions indiquent qu'il le pourra dès son embauchage.

Concernant l'adhésion, il ressort que dans 30 cas, c'est-à-dire 10% des régimes, elle est obligatoire pour

tous les employés. Tandis que dans 71 cas, soit 23% des régimes, le travailleur est libre d'adhérer ou non. On notera cependant que dans plus de 66% des cas, il a été impossible de déterminer le type d'adhésion au régime. Si le taux de 10% d'adhésion obligatoire nous paraît élevé, il faut par ailleurs, lier ce pourcentage à la question du financement.

c) Le financement

Dans cette optique, on remarquera que les employeurs, parties à 63 conventions, ont la charge entière du financement, ce qui représente 21.1% des régimes. D'autre part, le financement est conjoint dans 137 cas, soit 45.5% des régimes à l'étude. Tandis que les salariés d'une seule convention ont la responsabilité entière du financement du régime, 100 autres conventions ne précisent aucunement cette question.

Des 137 conventions caractérisées par un financement conjoint, la contribution des employeurs et des salariés est à 72% variable et fixe dans 8 cas. Ainsi, dans une convention, la contribution de l'employeur équivaut à moins de $2 par mois tandis que dans 7 autres, la contribution est égale à $2 et plus par mois.

Lorsque le financement est conjoint et que la contribution est variable, les employeurs signataires de 2

conventions doivent défrayer de 75 à 99% de la prime, tandis que dans 26 conventions, l'employeur est tenu de verser de 51 à 74% de la prime. Mais dans 45% des régimes à financement conjoint, soit dans 62 conventions, employeurs et salariés déboursent une somme identique, cependant, dans 9 conventions, l'employeur verse moins de 50% de la prime.

Les parties ont également trouvé, en cas de financement conjoint, d'autres formules que celle énoncée plus haut; ainsi, il peut arriver qu'employeurs et salariés déboursent, en guise de prime, un certain pourcentage du salaire brut, que ce soit 2.5%, 3% ou 5%, ou encore un montant fixe par heure de travail, par exemple 4¢ de l'heure.

d) Les prestations prévues

Quelles sont les modalités prévues en matière de prestations? D'abord, mentionnons que le travailleur absent pour cause de maladie au sens large aura droit à ses prestations:

- dès son 1er jour d'absence dans 10 conventions;
- à compter du 2e ou du 3e jour d'absence dans 3 conventions;
- à compter du 4e ou 7e jour d'absence dans 7 conventions;
- à compter du 7e ou du 8e jour d'absence dans 24 conventions.

Dans les autres cas, on devient un peu plus explicite; ainsi, les travailleurs régis par 63 conventions verront leur salaire protégé dès le 1er jour en cas d'accident et à compter du 4e jour en cas de maladie et dans 87 autres conventions, ce sera à partir du premier jour en cas d'accident mais à compter du 8e jour en cas de maladie.

Les parties de 22 conventions en sont également arrivées à d'autres variantes des formules ci-haut décrites. Par exemple, dans une convention, on précise que le travailleur, absent pour cause de maladie, aura droit à ses prestations dès la première journée de son entrée à l'hôpital et à partir de la 8e journée en cas d'incapacité totale. Dans deux autres conventions, on stipule ce qui suit: dès le premier jour en cas d'accident, d'hospitalisation ou de rechute, à partir du 6e jour pour les maladies ne nécessitant pas d'hospitalisation, et la période d'attente peut être remboursée à l'employé si l'hospitalisation est retardée en raison de manque de place.

L'ancienneté peut également jouer un rôle dans la détermination de la prestation; ainsi, on retrouve dans une convention un article stipulant que si l'employé a plus de 5 ans d'ancienneté, les prestations s'appliquent dès le premier jour; si l'employé a entre 2 et 5 ans d'ancienneté, ce sera à compter du deuxième jour et pour ceux ayant moins de 2 ans d'ancienneté,

les prestations leur seront versées à partir de la troisième journée d'absence en raison de maladie.

Parmi les modalités relatives aux prestations, il y a également la durée du versement des prestations. Dans 7 cas, la durée maximale de la période de versement est inférieure à 13 semaines. Dans 53 cas, elle varie entre 13 et 25 semaines. Dans 108 conventions, soit dans 36% des cas, elle varie de 26 à 52 semaines. La période de versement dépasse 52 semaines dans 4 conventions.

Encore ici, au chapitre de la période de versement, les parties contractantes de 24 conventions proposent certaines modifications aux périodes déjà énoncées: par exemple, dans 9 conventions, la durée de la période de versement est établie à 26 semaines pour les cas de maladie et d'accident et à 6 semaines pour les cas de maternité. Dans une autre convention, on précise ce qui suit: en cas d'accident hors travail, le travailleur aura droit à la totalité de son salaire pour 13 semaines, plus 50% de son salaire pour les 12 autres semaines; dans les cas d'accidents du travail, le régime débourse la différence entre le salaire de l'employé et la compensation prévue par la Loi des accidents du travail et ce pour une durée maximale de 39 semaines.

Reste maintenant à savoir, à combien a droit

le salarié absent pour cause de maladie? Si les prestations sont fixes, le montant est établi comme suit:

- à moins de $50 par semaine dans 21 conventions;
- de $50 à $75 par semaine dans 55 conventions;
- à plus de $75 par semaine dans 21 conventions.

Dans le cas où les prestations sont variables, le montant est établi comme suit:

- à 100% du salaire dans 8 conventions;
- de 50% à 75% du salaire dans 64 conventions;
- à moins de 50% du salaire dans 3 conventions.

Les parties signataires de 82 conventions ont inventorié d'autres critères permettant la détermination de la prestation. Ainsi, par exemple, dans une convention, on fait une distinction entre les hommes et les femmes. Dans 7 autres cas, on prévoit que le travailleur sera rémunéré pendant les 10 premiers jours à plein salaire net et que de la 11e journée à la 39e semaine, il recevra 70% de son salaire et ensuite l'assurance-invalidité à long terme s'applique.

e) Les relations avec les congés de maladie

Nous avons précisé au début de cette section

que le régime d'assurance-salaire pouvait être combiné à un régime de congés de maladie: 73 régimes sont ainsi organisés. En effet, il peut arriver que des congés de maladie soient inclus dans un régime d'assurance-salaire dans le but de protéger le salaire pendant un délai de carence. Ainsi, le travailleur peut avoir droit à une mini-caisse de congés de maladie qu'il pourra utiliser avant d'avoir droit aux bénéfices prévus au régime d'assurance-salaire.

Comme l'information ne semblait pas particulièrement abondante à ce sujet et que déjà une section du chapitre traitait de cette matière, nous avons cru bon de ne poser que deux questions.

Dans les limites de cette mini-caisse, il s'est agi d'abord de demander le nombre maximal de jours cumulables dans une année; le résultat en est le suivant:

- moins de 6 jours: 9 conventions;
- entre 6 et 9 jours: 17 conventions;
- 10 jours et plus: 10 conventions.

Pour ce qui est du solde de ces congés de maladie non utilisés à la fin de l'année ou au départ de l'employé, 17 conventions prévoient la monnayabilité, tandis que dans deux autres conventions, on préfère que le solde soit

transférable d'une année à l'autre.

f) L'administration

Concernant ce dernier sujet, il ressort que la majorité des conventions, soit 80%, demeurent imprécises. Pour les autres, cette responsabilité revient à l'employeur dans 25 conventions; l'administration sera conjointe dans 27 cas, alors que les employés se voient confier totalement cette responsabilité dans seulement 3 contrats.

En guise de conclusion aux régimes d'assurance-salaire, nous présentons les éléments qui caractérisent ces régimes. Ainsi, dans la plupart des conventions, on doit s'attendre à retrouver un régime d'assurance-salaire au sens strict, c'est-à-dire non combiné à des congés de maladie. De plus, l'assurance-salaire s'applique d'ordinaire autant en cas de maladie qu'en cas d'accident.

Pour être admissible au régime, il faut avoir travaillé un certain temps au service de l'employeur. Même si la plupart des conventions ne sont pas très explicites sur la question de l'adhésion, on peut quand même dire que l'adhésion est plus souvent facultative qu'obligatoire.

En matière de financement, on doit faire remarquer que dans une bonne part de conventions, le financement

revient exclusivement à l'employeur; mais le plus souvent, le financement est assumé dans une proportion de 45% des conventions par les deux parties qui voient à débourser dans presque la moitié des cas une somme identique.

En ce qui a trait aux prestations, on s'est rendu compte que les parties en avaient multiplié les modalités. Ainsi, dans un premier groupe de conventions, on ne fait pas de différence entre les cas de maladie et d'accident et relativement peu de conventions versent des prestations à compter des premiers jours de maladie. Dans le second groupe, les prestations sont habituellement versées dès le premier jour en cas d'accident et à compter ou bien du 4e ou bien du 8e jour en cas de maldie. Les travailleurs couverts par 4 régimes sur 10 auront droit aux prestations pour une durée variant de 26 à 52 semaines. Pour ce qui est du montant à recevoir, lorsque le montant est fixé à l'avance, les parties se sont entendues pour verser à l'employé malade un montant variant de $50 à $75 par semaine. Mais lorsque les prestations sont variables, elles équivalent, du moins dans 64 conventions, à une proportion variant de 50% à 74% du salaire.

Enfin, même si peu de conventions déterminent à qui revient l'administration du régime, la présente étude nous fait voir que l'employeur voit seul à l'administration du

régime aussi souvent que conjointement avec la partie syndicale.

3. L'assurance-invalidité à long terme

Des 420 conventions qui prévoient des dispositions en matière de protection du salaire en cas de maladie, 48, soit 6.7% de l'échantillon contiennent une assurance-invalidité à long terme. Ce type de régime couvre ainsi quelque 19,920 salariés, ce qui représente 10.2% des salariés compris dans l'étude.

Au départ, au moment de l'élaboration du cadre de référence, nous n'avions pas prévu que l'assurance-invalidité à long terme était négociée sur une aussi grande échelle: c'est pourquoi, notre démarche d'alors avait consisté à tenter de dépister seulement l'existence d'un tel régime, sans chercher à en étudier les modalités; c'est ce qui explique l'absence de questions relatives aux caractéristiques de l'assurance-invalidité à long terme dans le questionnaire.

Mais après avoir constaté un nombre relativement élevé de ce type d'assurance, nous avons cru bon d'en faire un relevé manuel; 34 régimes ont ainsi été dépouillés. La tâche a donc consisté à définir cette assurance, à en connaître les conditions d'admissibilité et d'obtention, le mode de financement du régime, ainsi que les modalités inhérentes aux prestations.

a) Une définition

Qu'est-ce qu'une assurance-invalidité à long terme? Plutôt que d'en présenter une définition purement abstraite, nous avons préféré rapporter ici les conceptions que les parties contractantes s'en font telles qu'exprimées dans les conventions collectives. Il faut de plus ajouter que les définitions ne visent pas l'ensemble de l'expression assurance-invalidité mais plutôt le terme invalidité.

Ainsi les parties signataires d'une convention définissent ainsi l'expression "invalidité":

> "...l'incapacité complète de l'assuré par suite de blessures corporelles ou maladie, de remplir les fonctions principales de son occupation durant les 24 mois suivant le début de l'invalidité. Par suite, "invalidité totale" signifie l'incapacité complète de l'assuré, par suite de blessures corporelles ou maladie, d'exercer aucune occupation rémunératrice pour laquelle il est raisonnablement apte, par suite de son expérience, de son entraînement et de son éducation".

Une autre convention est également très explicite à ce sujet:

> "Incapacité d'accomplir le travail normal se rapportant à son occupation et être sous les soins du médecin (pendant les 24 premiers mois); après: incapacité de remplir un emploi

> vraiment rémunérateur et pour lequel il est qualifié par son expérience, ses aptitudes ou son instruction".

La suivante paraît plus large et moins nuancée:

> "Impossibilité à la suite de blessure ou de maladie de remplir les fonctions de votre emploi pendant le délai de carence et les 24 mois suivants".

Après avoir vu certains éléments de définition de l'expression "invalidité", nous continuerons notre démarche pour en savoir un peu plus sur ce type d'assurance, sur les modalités de protection du salaire à accorder aux salariés, en cas de maladie prolongée, plus précisément, sur les conditions d'admissibilité, d'obtention, le financement et les prestations.

b) L'admissibilité

Ainsi, dans 4 conventions, l'employé est admissible au régime dès la date d'entrée en fonction; dans un autre cas, on stipule que l'employé devra avoir travaillé au moins un mois au service de l'employeur. Par ailleurs, dans 4 conventions, la période d'attente est encore plus longue puisqu'on précise que l'employé sera admissible au régime après 3 mois de service et dans 2 autres conventions après 6 mois. Toutefois, dans 4 cas, on relie l'admissibilité à ce type de régime à l'admissibilité au plan de pension, ce qui signifie, dans un cas, que l'employé

doit avoir un an de service complet et être âgé d'au moins 21 ans mais ne pas dépasser 64 ans.

c) Les conditions d'obtention

A partir de quel moment, l'assuré peut-il bénéficier des avantages de l'assurance-invalidité à long terme?

Moment	N. de c.c.
à partir du 8e jour	1 convention;
après 30 jours	3 conventions;
après 90 jours	4 conventions;
après 180 jours	5 conventions;
après 1 an	3 conventions.

d) Le financement

Les questions relatives au financement comprennent la source de financement aussi bien que le montant de la prime versée pour l'une ou les deux parties. Ainsi, après examen des régimes, on constate que le financement est l'affaire exclusive de l'employeur dans 3 cas, tandis qu'elle est conjointe dans 7 cas, les autres conventions étant peu explicites la-dessus.

Concernant le montant alloué pour la prime, la plupart des conventions stipulent que lorsque le financement est conjoint, le salarié et l'employeur doivent débourser chacun 0.2 de 1% du salaire. Finalement dans 1 convention, on dit simplement

que les cotisations seront établies en fonction de l'âge et du salaire, sans faire état de la source de financement.

e) Les bénéfices prévus

L'assuré invalide a droit à des prestations variables selon la nature des régimes. Ainsi dans 8 conventions, l'assurance déboursera en prestations 50% du revenu hebdomadaire normal; cependant, les salariés régis par 17 conventions auront droit à 60% de leur salaire.

Toutefois, dans 9 autres régimes, la détermination des prestations allouées en cas d'incapacité est plus élaborée. Voici deux exemples: dans un cas, on dit que l'assuré recevra 60% des premiers $1,667.67 du salaire mensuel plus 40% de l'excédent, avec un maximum de $1250 par mois. Dans un autre cas, l'assuré recevra 50% du salaire horaire multiplié par 2080 et divisé par 12 pour un maximum de $666.67 par mois.

Pour combien de temps, l'assuré pourra-t-il compter sur ces prestations? Dans la plupart des conventions, soit dans 28, l'assuré pourra recevoir ces prestations aussi longtemps que dure l'invalidité et ce jusqu'à concurrence de l'âge normal de la retraite. Cependant, dans 4 régimes on fait intervenir l'ancienneté: on dira par exemple que l'employé recevra ses prestations pendant aussi longtemps qu'il a été au

service de l'employeur; ou encore, la durée des prestations peut varier selon l'ancienneté:

Ancienneté	Durée
Moins d'un an	52 semaines
De 1 à 5 ans	78 semaines
De 5 à 10 ans	104 semaines
10 ans et plus	Jusqu'à l'âge de la retraite

En résumé, on dira que les salariés régis par 48 conventions collectives compris dans l'étude peuvent se prévaloir d'une assurance-invalidité à long terme. Ainsi, par invalidité, entend-t-on, l'incapacité physique ou mentale pour l'assuré, d'accomplir sa tâche, à la suite d'un accident ou d'une maladie prolongée.

Est admissible généralement au régime, l'employé qui a été un certain temps au service de l'employeur. Après avoir été admis, le salarié pourra jouir des bénéfices prévus après plusieurs jours d'incapacité, en moyenne après 90 jours.

Dans la majeure partie des régimes, le financement est conjoint et chacun doit débourser alors 0.2 de 1% du salaire. Les prestations accordées en vertu de ces régimes sont habituellement de l'ordre de 50 à 60% du salaire régulier et ce

aussi longtemps que dure l'invalidité.

B. Distribution des résultats

Tel que défini préalablement, cette section de chapitre a pour objet de distribuer les résultats en matière de protection du salaire en cas de maladie selon les diverses caractéristiques des conventions. Ainsi, en fonction de chacune d'elles, il sera question, dans un premier temps, d'analyser les caractéristiques des conventions collectives qui procurent une quelconque protection du salaire en cas de maladie en les comparant à celles qui ne le font pas; dans un deuxième temps, il va plutôt s'agir de considérer le nombre de régimes contenus dans chaque convention; finalement, notre attention va se porter du côté de la répartition de chacun des régimes en fonction du secteur d'activité de l'affiliation syndicale et de la taille de l'unité de négociation.

1. Les secteurs d'activité

Ainsi donc, quelque 420 conventions collectives stipulent une quelconque forme de protection du salaire en cas de maladie. Tel qu'il apparaît au tableau VI-2, 184 de ces 420 conventions collectives, soit 43.8%, proviennent du secteur manufacturier, comparativement à 122, soit 29% du secteur des services. Cependant, proportionnellement au nombre de conventions incluses

TABLEAU VI-2

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UNE PROTECTION DU SALAIRE

ET LES SECTEURS D'ACTIVITE

EN CAS DE MALADIE

Secteurs d'activité \ Existence d'une protection	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- Primaire	37	59.7	25	40.3	62	100
2- Manufacturier	184	47.8	201	52.2	385	100
3- Transport et communications	18	64.3	10	35.7	28	100
4- Commerce	59	67.1	29	32.9	88	100
5- Services	122	80.8	29	19.2	151	100
Total	420	58.9	294	41.1	714	100.0

dans chaque secteur, il appert que le secteur des services a plus de 80% de ses conventions qui garantissent d'une façon ou d'une autre le salaire en cas de maladie; vient ensuite le secteur du commerce avec 77% des conventions. Vu sous cet angle, plus de la moitié des conventions du secteur manufacturier paraissent ne rien prévoir.

Privilégions pour le moment deux secteurs d'activité soit le secteur des services et le secteur manufacturier pour en étudier les résultats par secteurs industriels. Dans le secteur manufacturier, 3 secteurs industriels dont aliments et boisson, pâtes et papier et produits pétroliers et chimiques, voient plus de 60% de leurs conventions offrir une quelconque protection du salaire en cas de maladie. Cependant, dans au moins 2 secteurs industriels, dont le secteur du bois et du meuble, et le secteur des entreprises manufacturières diverses, une proportion de 3 conventions et moins sur 10 protègent le salaire en cas de maladie.

Pour ce qui est du secteur des services, plus de la moitié des conventions de chacun des 5 secteurs industriels ont au moins un régime de protection du salaire en cas de maladie; et qui plus est, dans le secteur des municipalités, toutes les conventions offrent une telle protection; ce sont les travailleurs du secteur de l'hôtellerie qui, sur ce plan,

sont les moins privilégiés puisque la moitié de leurs conventions n'accordent pas de tels régimes.

Après avoir situé les conventions qui offrent une protection en cas de maladie par rapport aux autres, cherchons à distinguer les conventions à un régime de celles à plusieurs régimes. Aussi, pensons-nous que les conventions ayant plusieurs régimes sont en mesure de mieux protéger le salaire des travailleurs que celles qui ont un seul régime. Rappelons ici que 306 conventions ont un seul régime tandis que 86 en ont deux et 25 en ont trois. Compte tenu de ces remarques, quelles sont les caractéristiques de ces conventions par rapport aux secteurs d'activité?

Ainsi, des 62 conventions qui disposent à la fois d'un régime de congés de maladie et d'un régime d'assurance-salaire, 31, soit 50%, viennent du secteur des services et 15 du secteur du commerce. Par ailleurs, 6 conventions contiennent des dispositions relativement aux congés de maladie et d'assurance-invalidité et ces conventions sont toutes incluses dans le secteur des services. Finalement, pour ce qui est des 19 conventions qui proposent aux travailleurs et une assurance-salaire, et une assurance-invalidité à long terme, 13 d'entre elles viennent du secteur manufacturier.

Par contre, 25 conventions contiennent les trois régimes à la fois et c'est le secteur du commerce qui en dispose le plus avec 10 conventions, suivi du secteur manufacturier avec 9.

En résumé, on peut dire que les parties signataires de 112 conventions se sont entendues pour procurer à leurs salariés plus d'un mode de protection du salaire en cas de maladie; ces conventions se retrouvent à 41% dans le secteur des services, et à 30% dans le secteur manufacturier.

Cela étant dit, la prochaine étape va consister à analyser la répartition de chacun des régimes en fonction des secteurs d'activité. La distribution est établie de la façon suivante: sachant que 420 conventions collectives procurent une certaine protection aux travailleurs, il reste alors à déterminer les caractéristiques des conventions qui ont soit un régime de congés de maladie, soit un régime d'assurance-salaire, soit un régime d'assurance-invalidité à long terme, toujours en fonction des secteurs d'activités.

Si on analyse les données recueillies relativement aux dongés de maladie et aux secteurs d'activité, il nous semble que ces résultats forment un tableau des plus significatifs. Le test statistique appliqué à cette distribution révèle

qu'elle est en effet significative à 99%, c'est-à-dire que les différences observées sont dues à autre chose que le hasard.

Tel qu'il apparaît au tableau VI-3, les conventions des secteurs primaire, manufacturier et des transports et communications contiennent moins de clauses de congés de maladie que les 2 autres secteurs. Ainsi, de l'ensemble des conventions ayant un régime en cas de maladie, seulement 23% des conventions du secteur manufacturier utilisent la formule des congés de maladie pour protéger le salaire des travailleurs en cas de maladie, comparativement à 85.3% du côté du secteur des services.

A l'intérieur du secteur manufacturier, il y a seulement le secteur des aliments et boisson qui favorise les clauses de congés de maladie dans plus de 50% des conventions offrant une protection en cas de maladie. Par contre, 8 secteurs (ceux du tabac, caoutchouc, cuir, du textile, de la bonneterie et du vêtement, du bois et meuble, des pâtes et papier, de l'industrie métallique primaire, de la machinerie et celui des appareils électriques) ont moins de 20% de leurs régimes de protection du salaire consacrés aux congés de maladie.

Pour ce qui est du secteur des services, les

5 secteurs industriels en cause ont plus de 70% de leurs régimes réservés aux congés de maladie.

En matière d'assurance-salaire, les données résultant de la distribution des conventions offrant une protection en cas de maladie selon les régimes d'assurance-salaire et les secteurs d'activité sont très révélateurs. Encore ici, la distribution est significative à plus de 99%.

Le tableau VI-4 nous fait alors voir que les secteurs primaire, manufacturier et des transports et communications favorisent très nettement la formule de l'assurance-salaire. En effet, les 3 secteurs privilégient ce régime dans presque 90% des cas.

Par ailleurs, en ce qui concerne les régimes d'assurance-invalidité à long terme, il ne semble pas se manifester des différences aussi marquées que chez les autres régimes. On aura toutefois avantage à noter que ceux-ci proviennent à 37.5% du secteur des services et du secteur manufacturier et à 25% du secteur du commerce, les deux autres secteurs n'accordant aucune attention à ce type de protection.

On reviendra donc de cette sous-section ce qui suit: de toutes les conventions à l'étude, 58% accordent une quelconque protection du salaire en cas de maladie et ces

TABLEAU VI-3

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU SALAIRE

EN CAS DE MALADIE

SELON LE REGIME DE CONGES DE MALADIE ET LES SECTEURS D'ACTIVITE

Congés de maladie / Secteurs d'activité	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- Primaire	5	13.5	32	86.5	37	100
2- Manufacturier	42	23.0	141	77.0	183	100
3- Transport et communications	5	35.3	11	64.7	17	100
4- Commerce	47	79.7	12	20.3	59	100
5- Services	105	85.4	18	14.6	123	100
Total	205	48.9	214	51.1	419	100.0

X^2 = 156.9 Degré de liberté: 4

TABLEAU VI-4

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU SALAIRE

EN CAS DE MALADIE

SELON LES REGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE ET LES SECTEURS D'ACTIVITE

Assurance-salaire / Secteurs d'activité	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- Primaire	34	91.9	3	8.1	37	100
2- Manufacturier	162	90.0	18	10.0	180	100
3- Transport et communications	16	88.9	2	11.1	18	100
4- Commerce	34	57.6	25	42.4	59	100
5- Services	52	42.3	71	57.7	123	100
Total	298	71.5	119	28.5	417	100.0

$X^2 = 97.49$ Degré de liberté: 4

conventions viennent pour 43% du secteur manufacturier. Mais ce sont les conventions du secteur des services qui, proportionnellement, ont plus tendance à accorder une protection. Presque les deux tiers de ces conventions stipulent un seul régime et des 112 qui en offrent plus d'un, c'est le secteur des services qui est en avance.

De plus, une tendance très marquée a été décelée au niveau de la répartition des régimes selon les secteurs d'activité; il convient alors de rappeler que les parties signataires des conventions des secteurs primaire, manufacturier, des transports et communications ont tendance à négocier des régimes d'assurance-salaire, tandis que du côté du secteur du commerce et des services, la tendance est plutôt du côté des congés de maladie.

Sans doute, pourrions-nous formuler l'hypothèse qu'en raison de la nature des occupations et de la base de rémunération (horaire vs mensuelle) qui caractérisent le plus souvent les deux groupes, on observe une propension plus grande à recourir à une protection de type assurance-salaire chez les cols bleus et de type congés de maladie chez les cols blancs.

2. Les centrales syndicales

Des 420 conventions collectives en cause, 208, soit un peu moins de 50%, ont été signées par des syndicats affiliés à la FAT-COI-CTC. On voit par ailleurs, au tableau VI-5, que proportionnellement, il n'existe pratiquement pas de différences entre les 4 groupes de centrales au niveau de la négociation d'une protection de salaire en cas de maladie. En effet, près de 60% des conventions de chacune des centrales disposent d'au moins un régime.

En regard du nombre de régimes couverts par chaque convention collective, il n'existe pas d'écarts marqués entre les diverses centrales syndicales. Pour chaque centrale, sauf le CTC, 70% des conventions disposent d'un seul régime; il en est de même pour les conventions qui contiennent deux régimes (1).

Compte tenu de ces premières observations, nous essayerons maintenant de connaître la position de chaque centrale vis-à-vis les régimes à l'étude. Commençons par les congés de maladie.

---

(1) A noter que la distribution des conventions CTC porte sur un petit nombre de cas.

TABLEAU VI-5

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UNE PROTECTION DU SALAIRE

ET LES CENTRALES SYNDICALES

EN CAS DE MALADIE

Existence d'une protection / Centrales syndicales	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- CSN	115	60.9	74	39.1	189	100
2- CTC	17	56.7	13	43.3	30	100
3- FAT-COI-CTC	208	58.4	148	41.6	356	100
4- AUTRES	79	57.3	59	42.7	138	100
Total	419	58.8	294	41.2	713	100.0

TABLEAU VI-6

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU SALAIRE

EN CAS DE MALADIE

SELON LE REGIME DE CONGES DE MALADIE ET LES CENTRALES SYNDICALES

Congés de maladie / Centrales syndicales	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- CSN	63	54.3	53	45.7	116	100
2- CTC	12	70.6	5	29.4	17	100
3- FAT-COI-CTC	88	42.5	119	57.5	207	100
4- AUTRES	41	52.6	37	47.4	78	100
Total	204	48.8	214	51.2	418	100.0

$X^2 = 8.35$ Degré de liberté: 3

La répartition des régimes de protection du salaire en cas de maladie selon les clauses de congés de maladie et les centrales syndicales, nous permet de déceler certaines particularités propres à chaque centrale. La distribution apparaissant au tableau VI-6 est significative à 98%. Ainsi, même si la plus grande quantité de ces clauses proviennent de la FAT-COI-CTC, il ressort que proportionnellement, la CSN est davantage portée à négocier ce genre de clauses que la FAT-COI-CTC; mais, étant donné que l'écart est seulement de 12%, il ne faudrait pas voir dans cette distribution une différence marquée.

En ce qui concerne les régimes d'assurance-salaire, plus de la moitié des régimes ont été négociés par les syndicats affiliés à la FAT-COI-CTC; mais contrairement à la distribution portant sur les congés de maladie, la distribution apparaissant au tableau VI-7, n'est pas très significative. De fait entre la CSN et la FAT-COI-CTC, il n'existe pas de différence marquée en ce qui a trait à la négociation de ce type de régimes, puisque respectivement 69% et 75% des conventions de ces 2 centrales portant de tels régimes sont des assurances-salaires.

Finalement, en matière d'assurance-invalidité à long terme, près de 40% des régimes ont été négociés par des

TABLEAU VI-7

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU SALAIRE

EN CAS DE MALADIE

SELON LES REGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE

ET LES CENTRALES SYNDICALES

Assurance-salaire / Centrales syndicales	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- CSN	79	69.3	35	30.7	114	100
2- CTC	10	58.8	7	41.2	17	100
3- FAT-COI-CTC	156	75.7	50	24.3	206	100
4- AUTRES	53	67.1	26	32.9	79	100
Total	298	71.6	118	28.4	416	100.0

syndicats affiliés à la FAT-COI-CTC. Mais proportionnellement, au nombre de régimes négociés par chaque centrale, on peut dire que la CSN et la FAT-COI-CTC se comparent tant et si bien que respectivement 10.5% des régimes de protection du salaire en cas de maladie ont été négociés par la CSN contre 9.3% du côté de la FAT-COI-CTC.

En résumé de cette sous-section, il convient de dire que la FAT-COI-CTC a, en chiffre absolu, plus de régimes de protection du salaire en cas de maladie et que cette situation se transpose au niveau des régimes de congé de maladie et d'assurance-salaire. Mais proportionnellement, il reste que la CSN est davantage portée à négocier des congés de maladie; mais pour ce qui est des deux autres régimes on ne peut déceler de différences significatives entre les diverses centrales au Québec.

3. La taille de l'unité de négociation

Quelles sont les caractéristiques des conventions offrant un type de protection du salaire en cas de maladie en terme de taille d'unité de négociation? D'abord, on peut dire que des 419 régimes à l'étude, 254, soit 60.6%, proviennent de petites unités de négociation, plus précisément celles couvrant moins de 150 salariés. Mais lorsqu'on examine le tableau VI-8, on s'aperçoit que, proportionnellement, plus la taille de l'unité

de négociation augmente, plus on est susceptible de rencontrer une convention qui vient protéger le salaire en cas de maladie.

En ce qui concerne le nombre de régimes inscrits dans chaque convention, il appert qu'il n'existe pas de différence marquée entre les diverses tailles d'unités de négociation; ainsi, on ne peut pas dire que les petites unités offrent moins ou plus de régimes dans chaque convention que les grandes unités. Mais qu'en est-il au niveau de chacun des régimes? Par exemple, lorsqu'on distribue les régimes de congés de maladie par les tailles d'unités de négociation, on se rend compte, encore ici, de la signification marquée (99%) de la distribution. En effet, il ressort du tableau VI-9, que les congés de maladie se retrouvent davantage dans les petites unités de négociation, tandis que les grandes unités semblent moins utiliser cette manière de protéger le salaire en cas de maladie.

Ainsi, 68% des régimes de protection du salaire en cas de maladie, couvrant de 15 à 49 salariés, comparativement à 27.7% des régimes couvrant 500 salariés et plus sont du type congés de maladie.

Allons voir maintenant la distribution des régimes d'assurance-salaire toujours en fonction de la taille

TABLEAU VI-8

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UNE PROTECTION DU SALAIRE

ET L'UNITE DE NEGOCIATION

EN CAS DE MALADIE

Existence d'une protection / Taille de l'unité de négociation	oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- 15 - 49 salariés	161	57.3	120	42.7	281	100
2- 50 - 149 "	93	43.7	120	56.3	213	100
3- 150 - 299 "	43	62.3	26	37.7	69	100
4- 300 - 499 "	39	88.6	5	11.4	44	100
5- 500 salariés et plus	83	79.1	22	20.9	105	100
Total	419	58.9	293	41.1	712	100.0

de l'unité de négociation pour s'apercevoir qu'il peut exister une relation significative à 99% entre ces deux variables.

Le tableau VI-10 nous permet alors de constater que contrairement aux petites unités de négociation (surtout celles ayant moins de 50 salariés) les grandes unités de négociation comptent plus sur l'assurance-salaire.

Ainsi, 91% des régimes conclus chez les unités couvrant 500 salariés et plus, sont des régimes d'assurance-salaire comparativement à 55% des régimes conclus chez les unités de moins de 50 salariés.

Finalement, du côté de l'assurance-invalidité à long terme, mentionnons que près de 60% des régimes, soit 28, ont été négociés pour des unités couvrant moins de 150 salariés. Seulement 10 des 83 conventions couvrant plus de 500 salariés ont un régime d'assurance-invalidité à long terme.

En résumé, on s'accorde à dire que plus la taille de l'unité de négociation est élevée, plus il est possible que les parties en arrivent à établir une forme de protection du salaire en cas de maladie.

Cette première constatation ne trouve toutefois pas appui au niveau de la négociation des congés de maladie

TABLEAU VI-9

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DU SALAIRE

EN CAS DE MALADIE

SELON LES CONGES DE MALADIE

ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Congés de maladie / Taille de l'unité de négociation	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- de 15 à 49 salariés	110	68.3	51	31.7	161	100
2- de 50 à 149 "	40	43.5	52	56.5	92	100
3- de 150 à 299 "	20	46.5	23	53.5	43	100
4- de 300 à 499 "	11	28.2	28	71.8	39	100
5- de 500 salariés et plus	23	27.7	60	72.3	83	100
Total	204	48.8	214	51.2	418	100.0

$X^2 = 47.1$ Degré de liberté: 4

TABLEAU VI-10

DISTRIBUTION DES REGIMES DE PROTECTION DE SALAIRE

EN CAS DE MALADIE

SELON LES REGIMES D'ASSURANCE-SALAIRE

ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Assurance-salaire / Taille de l'unité de négociation	oui		non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- de 15 à 49 salariés	88	55.3	71	44.7	159	100
2- de 50 à 149 "	68	73.9	24	26.1	92	100
3- de 150 à 299 "	32	74.4	11	25.6	43	100
4- de 300 à 499 "	34	87.1	5	12.9	39	100
5- de 500 et plus	76	91.6	7	8.4	83	100
Total	298	71.6	118	28.4	416	100

$X^2 = 42.0$ Degré de liberté: 4

puisque ces clauses ont davantage tendance à se retrouver dans les petites unités de négociation. Cela tient sans doute au fait que les clauses de congés de maladie viennent en grande partie du secteur des services, ce secteur étant surtout caractérisé par de petites unités de négociation.

Par ailleurs, au niveau de l'assurance-salaire, la tendance exprimée plus haut est renversée et ce sont davantage les salariés faisant partie de grandes unités qui sont couverts par cette assurance.

CHAPITRE VII

LA PROTECTION DU REVENU LORS DE LA RETRAITE

Dans le chapitre traitant de l'étendue de la protection du revenu, nous avons pu constater que 32% de notre échantillon, soit 234 conventions, prévoient une protection contre le risque vieillesse. Partant de cette constatation, nous allons préciser la nature des régimes qui assurent cette protection, analyser les diverses composantes de ces régimes et mettre en relation ces régimes avec le secteur d'activité, l'affiliation syndicale, la taille de l'unité de négociation ainsi qu'avec la date d'entrée en vigueur de la convention.

L'étude de cette dimension de la protection du revenu révèle en premier lieu que la totalité des conventions qui prévoient une formule de protection du revenu lors de la retraite, le font par le moyen du régime supplémentaire de rentes de style traditionnel ou habituel. En d'autres termes, le régime supplémentaire de rentes est le seul type de protection contre le risque vieillesse que nous avons rencontré.

Les 234 régimes supplémentaires de rentes rencontrés s'appliquent à 95,803, soit 49.5% des 193,731 salariés couverts par l'échantillon. De cette seule constatation, on

peut soulever l'hypothèse que la taille de l'unité de négociation joue un rôle important dans le fait pour les salariés d'être protégés ou non par un régime supplémentaire de rentes.

A. Description du régime

L'analyse de notre échantillon de conventions a permis de déceler l'existence de 234 RSR (1). Quant aux diverses composantes de ces régimes, elles furent difficiles à caractériser à cause d'un manque d'information. C'est pourquoi les résultats obtenus ne portent que sur environ 45% de ces régimes.

1. L'adhésion au RSR

Les travailleurs sont-ils libres ou non d'adhérer au RSR prévu à la convention collective? Il n'a été possible d'apporter une réponse précise à cette question que dans 100 cas (46.7%). Selon ces conventions, l'adhésion est obligatoire dans 44 cas et facultative dans 56 cas.

2. Le financement du RSR

Le financement d'un RSR est habituellement assuré selon l'une ou l'autre des possibilités suivantes: par l'employeur seul, par l'employé seul, ou encore par une participation monétaire conjointe de l'employeur et de l'employé.

---

(1) Dans le texte et les tableaux qui vont suivre, nous utilisons le sigle RSR pour régime supplémentaire de rentes.

Le financement conjoint est cependant la formule la plus répandue; on la retrouve dans 94 conventions. En second lieu, 26 RSR prévoient que l'employeur en assumera seul le coût. Par contre, nous n'avons rencontré que 2 cas où les employés sont obligés de défrayer totalement le coût du régime. Enfin, il faut dire que dans 112 régimes sur 234 (47.9%), il a été impossible de préciser le mode de financement.

Au sujet de cette question de financement, nous avons tenté de préciser davantage la formule de la participation conjointe. Notre intention était de connaître quelle était en termes relatifs la fraction de la contribution totale qui était assumée par l'employeur, quel était le pourcentage du salaire de l'employé que la contribution de l'employeur représentait, et quelle était la proportion totale du salaire de l'employé qui était versée dans la caisse de retraite. En réalité, ces trois questions étaient centrées sur la participation de l'employeur. Or, au cours de la phase de l'administration du questionnaire, nous avons réalisé qu'il aurait été de beaucoup préférable de formuler nos questions sur la participation monétaire de l'employé. En effet, telles que formulées, les questions ne permettent pas de cerner la réalité, à toute fin pratique, sur ces aspects du financement

conjoint. Néanmoins, nous tenons à présenter les quelques résultats obtenus.

Sur le plan de la proportion que représente la contribution de l'employeur en regard de la contribution totale, nous avons pu constater qu'elle était de 51% et plus dans 2 cas, de 50% dans 17 cas, et moins de 50% dans un cas. Dans 11 autres régimes, nous avons constaté que la contribution de l'employeur était un montant forfaitaire différent de la contribution de l'employé. Enfin, dans tous les autres régimes, il a été impossible de préciser ce point parce que la contribution de l'employeur est indiquée comme étant soit la différence entre la part payée par l'employé et le coût du régime, soit un pourcentage de la masse salariale, soit la différence entre un pourcentage des profits de l'entreprise avant déduction d'impôts (exemple: 5%) et la contribution au régime de rentes du Québec (RRQ), etc.

En ce qui a trait au pourcentage du salaire de l'employé que représente la contribution de l'employeur, nous n'avons rencontré que 14 cas où il était possible de le préciser. En fait, pour 11 d'entre eux, ce pourcentage est inférieur à 6%, alors qu'il se situe à 6% et plus dans les trois autres. En réalité, les régimes étudiés n'indiquent que très rarement ce pourcentage. Ils spécifient surtout le

pourcentage de la contribution de l'employé, et ce par l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit un pourcentage (exemple: 5%) du traitement jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles au sens du RRQ, plus un pourcentage (exemple: 4%) du salaire excédant ce maximum;

b) soit un pourcentage (exemple: 5%) du salaire jusqu'à concurrence du montant de son exemption personnelle au sens du RRQ, plus un pourcentage (exemple: 3.2%) de l'excédant, jusqu'à concurrence de ses gains admissibles au sens dudit régime, plus un pourcentage (exemple: 5%) sur l'excédant de ces maxima;

c) soit un pourcentage (exemple: 5%) de son salaire moins sa contribution au RRQ:

d) soit un pourcentage (exemple: 3%) sur une première tranche précise au salaire de l'employé, plus un autre pourcentage (exemple: 4%) sur l'excédant de ce montant.

Sur le plan de la proportion totale du salaire de l'employé versée dans la caisse de retraite, nous avons pu établir cette proportion dans 14 cas: dans 7 régimes, elle est inférieure à 6%; dans 2 autres, elle se situe entre 6.00 à 7.99% et dans les 5 derniers, elle est de 10.00 à 11.99%.

TABLEAU VII-1

LISTE DES DIVERSES FORMULES NON PREVUES

DE FINANCEMENT CONJOINT

DANS LE RSR

FREQUENCE	FORMULES	
	EMPLOYES	EMPLOYEURS
8	4% du salaire moins contributions au RRQ	solde du coût du régime
7	5% du salaire moins contributions au RRQ	5% des profits de la compagnie avant impôts, moins contributions au RRQ
4	3½% du salaire annuel jusqu'à concurrence du maximum assujetti au RRQ plus 5% de l'excédent	solde du coût requis
2	3½ du salaire annuel jusqu'à concurrence du maximum assujetti qu RRQ plus 5% de l'excédent	RRQ et différence nécessaire pour que le total ne soit pas inférieur à 8% du salaire global
2	3% pour les premiers $7,280. du salaire annuel plus 5% sur l'excédent	solde du coût du régime
Total 23		

Devant ce faible taux de réponses à nos questions, telles que formulées, nous nous sommes intéressés de plus près au groupe de conventions classées comme imprécises en premier lieu. Nous nous sommes alors aperçus qu'un certain nombre d'entre elles apportaient tout de même des réponses à nos trois questions bien que ces réponses ne cadraient pas du tout avec le choix de réponses prévues. Or, pour compléter et étayer davantage l'étude du financement conjoint dans les RSR, nous avons jugé important de dresser une liste de ces réponses ou formules les plus fréquentes avec le nombre de fois que nous les avons rencontrées. Cette liste apparaît ci-après sous forme de tableau.

3. L'administration du RSR

Dans 70% des cas, nous n'avons pu déceler à qui appartient la responsabilité de l'administration du RSR. Cependant, 24 RSR prévoient que cette responsabilité incombe à l'employeur uniquement alors que les employés en assument seuls l'administration dans un cas.

La formule la plus répandue toutefois, est celle du partage de cette responsabilité entre l'employeur et les salariés. En fait, 37 régimes ont cette formule de l'administration conjointe par le mécanisme du Comité paritaire de retraite.

Enfin, il faut mentionner que 4 conventions confient l'administration du régime à une société de fiducie.

4. Le genre de régime selon la prestation

En premier lieu, il convient de signaler que cette information est imprécise pour 136 régimes, soit 58.1% de l'ensemble.

Parmi les régimes pour lesquels l'information est disponible, les régimes à prestation déterminée sont au nombre de 38, les régimes à prestation indéterminée ou d'achat 10, les régimes à prestation forfaitaire 23 et les régimes mixtes 27. On constate donc que le régime à prestation déterminée prédomine, suivi du régime à prestation forfaitaire.

En ce qui regarde les autres types de régimes ou régimes mixtes, nous les avons passés en revue afin de découvrir s'il y avait parmi eux certains genres plus fréquents que d'autres. Cette démarche a permis de constater que parmi ces 27 régimes, 7 d'entre eux prévoient que la prestation de retraite est établie selon le montant accumulé au crédit de l'employé. Dans 6 autres cas, la rente correspond à 1 - 1.225% du salaire sur lequel ont été versées les cotisations exigées jusqu'à concurrence du plafond fixé par la RRQ plus 1.75 - 2.00%

du salaire dépassant ce plafond (1). De plus, 4 régimes établissent que la rente annuelle sera de $1,600. à $2,200., selon l'année de la mise à la retraite. Enfin, les dix autres régimes ont une formule spécifique.

Enfin, sur le régime à prestation déterminée, nous avons voulu connaître le type de gains servant au calcul de la prestation de retraite. Cette question s'est avérée peu pertinente puisque le taux de réponses précises est quelque peu inférieur à 15%. Il a donc été impossible de dégager la moindre tendance.

5. Les conditions d'admissibilité au RSR

Les conditions d'admission sont les exigences que doivent remplir les employés qui désirent ou doivent adhérer au RSR. Nous avons pu identifier ces conditions dans 96 conventions ou 41% des cas.

Les trois conditions les plus fréquentes sont: 1) avoir un âge minimal, 2) ne pas avoir atteint un âge maximal, 3) avoir un minimum d'état de service. Certains régimes imposent ces trois conditions, d'autres deux d'entre elles et enfin d'autres une seule d'entre elles.

---

(1) Plafond RRQ

En résumé, 28 régimes imposent les trois conditions; 26 régimes imposent les conditions: âge minimal et état de service, 14 régimes imposent les conditions: âge maximal et état de service, et 14 autres régimes n'imposent que la condition état de service. On rencontre, au total, la condition état de service minimum dans 82 régimes. Pour ce qui est des 14 autres cas, il s'agit en majorité de régimes qui ont des conditions spécifiques autres que les précédentes, mais combinées avec l'une ou l'autre de ces dernières.

6. Les conditions d'obtention des bénéfices

Les conditions d'obtention sont les exigences que doivent remplir les employés assujettis au RSR, afin de pouvoir disposer des bénéfices prévus au régime. Tout comme les conditions d'admissibilité, la proportion de réponses précises s'établit à 40%.

Les conditions les plus fréquentes sont au nombre de quatre, à savoir:

1) avoir atteint l'âge normal de la retraite;
2) avoir un âge minimal;
3) avoir un nombre minimal d'années de participation;
4) avoir un nombre minimal d'années de service.

Cependant, il faut noter que la quasi-totalité des régimes imposent deux ou trois de ces conditions. Les combinaisons les plus fréquentes sont celles de l'âge normal de la retraite et du nombre minimal d'années de service d'une part et les deux mêmes conditions avec en plus celle de l'âge minimal d'autre part. La première combinaison se rencontre 34 fois et la deuxième, 15 fois.

7. L'âge de la retraite

Selon une opinion communément répandue, l'âge normal de la retraite serait de 65 ans. Certains résultats de notre analyse appuient cet énoncé. En effet, 106 régimes sur les 234 rencontrés, soit 45.3%, fixent l'âge normal de la retraite à 65 ans et plus; trois autres régimes le fixent entre 62 et 64 ans et 2 autres l'établissent entre 55 et 61 ans. Devant ces données, il nous est impossible de conclure qu'il existe une tendance vers l'abaissement de l'âge normal de la retraite. Toutefois, il faut noter que pour 52.5% des régimes, nous n'avons pu obtenir d'information sur cette question.

Toujours au sujet de l'âge normal de la retraite, 22 régimes parmi ceux qui précisent cet âge, spécifient que l'âge normal de la retraite pour la femme est identique à celui de l'homme. Par contre, cet âge est inférieur de 5 ans

à celui de l'homme dans 19 régimes.

Enfin, l'employé est tenu de prendre sa retraite à l'âge fixé par le régime dans 60 cas; on n'y est pas tenu dans 32 autres et 60.7% des régimes ne nous ont livré aucune précision sur ce plan.

8. Les bénéfices prévus au RSR

Notre intention en étudiant les régimes de rentes était de connaître en premier lieu le bénéfice de base de ce régime, à savoir la rente normale. En deuxième lieu, il s'agissait de savoir si d'autres bénéfices complémentaires se greffaient à cette protection de base. Toutefois, notre étude de ces bénéfices complémentaires se limite à l'existence même de ceux-ci. En effet, notre intention était d'identifier, sans plus, ces autres bénéfices qui pouvaient s'ajouter à la rente normale.

La rente anticipée est prévue dans un total de 88 régimes (37.8%). On ne peut cependant préciser pour les autres régimes.

Une rente pour cause d'invalidité est prévue dans 68 régimes (29.1%); 10 autres régimes l'excluent nommément. Les autres sont imprécis sur ce sujet.

Une rente à la veuve et aux enfants est prévue dans 76 régimes (32.5%). Un seul l'exclut et les autres sont imprécis quant à l'existence de ce bénéfice.

Une indemnité de décès est prévue dans 55 régimes (23.5%). Trois autres ont fourni une réponse négative. Les 176 régimes qui restent, ne fournissent aucune précision sur l'existence de cette indemnité.

Quant à la récupération par le travailleur de la quote-part patronale, en fin d'emploi, 32 régimes (13.7%) contiennent des dispositions à ce sujet; 12 reconnaissent ce droit à la récupération et 20 le nient.

Sur le plan de la transférabilité de la caisse de retraite, 12 régimes prévoient cette possibilité pour certains cas et 16 autres l'exclut. Les autres régimes sont imprécis sur ce sujet.

Enfin, sur l'achat de service passé par l'employeur, au-delà de 93% des régimes sont imprécis sur cette question. Toutefois, l'employeur y est tenu sans limite dans 2 cas et avec limite dans 3 autres. De plus, 10 régimes précisent que l'employeur n'y est aucunement obligé.

L'étude de la fréquence des bénéfices complémentaires ou additionnels au bénéfice de base qui est la rente

normale, termine l'analyse des diverses composantes d'un régime supplémentaire de rentes.

B. Distribution des résultats

Après avoir analysé les composantes d'un régime supplémentaire de rentes, nous allons maintenant mettre ces régimes en relation avec le secteur d'activité, l'affiliation syndicale et la taille de l'unité de négociation. Auparavant, rappelons que les 234 RSR couvrent 95,803 salariés, soit 49.5% de la population totale de l'échantillon.

1. Les secteurs d'activité

Le secteur manufacturier regroupe à lui seul 128 RSR, soit 54.7% du total des régimes. Toutefois, ces 128 conventions qui ont un RSR représentent 33.2% de l'ensemble des conventions du secteur. Par ailleurs, il y a 121,460 salariés dans notre échantillon du secteur manufacturier et 69,615 d'entre eux soit 57.3% bénéficient de la protection d'un RSR.

Le deuxième secteur qui, en chiffres absolus, fournit le plus de conventions ayant un RSR, est le secteur des services avec 59. En relation avec l'ensemble des conventions de ce secteur, ces 59 conventions représentent 39.1%. Sur un total de 33,788 salariés assujettis aux conventions échantillonnées

dans ce secteur, 10,489 jouissent d'un RSR, soit 31.1%.

Le secteur du commerce offre 27 régimes sur 234, soit 11.5%. Ces 27 régimes, sur une possibilité de 88 conventions dans ce secteur, représentent 30.7%. Quant au nombre de travailleurs couverts, ils sont 3,713 ou 32.6% sur une possibilité de 11,385 compris dans l'échantillon de ce secteur.

Dans le secteur primaire, il y a 15 RSR, soit 6.4% de l'ensemble. Ces 15 régimes représentent toutefois une proportion de 24.2% du nombre total de conventions dans ce secteur. Ces 15 régimes couvrent 5,280 travailleurs ou 32.2% sur une possibilité de 16,420 que compte l'échantillon.

Le dernier secteur d'activité, soit celui des transports et communications n'offre que 5 régimes ou 2.1%. Cependant, 6,706 travailleurs sur 10,678, que regroupe l'échantillon de ce secteur, sont protégés par un RSR.

Parmi les secteurs industriels qui composent les différents secteurs d'activité, 4 d'entre eux ont moins de 10% de leurs effectifs qui sont protégés par un RSR; il s'agit du secteur de l'exploitation forestière avec 7.4%, du secteur du bois et des meubles sans aucun salarié de protégé, l'hôtellerie avec 0.7% et les services divers avec 1.3%. Par contre, les effectifs de 5 secteurs sont protégés à raison de 75% et

TABLEAU VII-2

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON

SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

ET L'EXISTENCE OU NON D'UN RSR

Secteurs d'activité / Régime supplémentaire de rentes	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- Industries primaires	15	24.2	47	75.8	62	100
2- Industries manufacturières	128	33.2	257	66.8	385	100
3- Transports et communications	5	17.9	23	82.1	28	100
4- Commerce	27	30.7	61	69.3	88	100
5- Services divers et municipalités	59	39.1	92	60.9	151	100
Total	234	32.8	480	67.2	714	100.0

plus; pâtes et papiers avec 94.6%, industries métalliques primaires avec 83.3%, machinerie et matériel de transport avec 81.5%, produits pétroliers et chimiques avec 75.9% et les institutions spécialisées avec 80.2%. Il s'agit ici, bien sûr, des effectifs compris dans l'échantillon.

Par ailleurs, on observe que plus la taille de l'unité de négociation est grande, plus les chances de trouver un RSR sont élevées. A titre d'exemple, le secteur des mines n'a que 9 régimes sur 31 conventions, mais ces 9 régimes couvrent 62.4% des salariés du secteur. Le même phénomène se rencontre dans le secteur des transports et communications où 5 régimes sur 28 conventions couvrent 62.8% des travailleurs du secteur. Toutefois, cette hypothèse ne semble pas prévaloir dans le secteur des municipalités où malgré la présence d'un certain nombre de régimes, il y a une fraction relativement faible (36.8%) de salariés de protégés.

2. Les centrales syndicales

La distribution des RSR selon les centrales syndicales ne révèle, à toute fin pratique, qu'une seule chose: chacune des centrales possède une proportion de régimes à peu près semblable. L'écart d'une centrale à l'autre n'est pas assez grand pour conclure à des différences significatives.

TABLEAU VII-3

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN RSR

ET LES CENTRALES SYNDICALES

Centrales syndicales \ RSR		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	CSN	70	37.1	119	62.9	189	100
2-	CTC	11	36.7	19	63.3	30	100
3-	FAT-COI-CTC	114	32.1	242	67.9	356	100
4-	AUTRES	38	27.6	100	72.4	138	100
	Total	233	32.7	480	67.3	713	100.0

3. La taille de l'unité de négociation

Dans la distribution des conventions de l'échantillon selon la taille de l'unité de négociation, on remarque que plus la taille de l'unité est grande, plus la proportion de conventions qui ont un RSR augemente. Ainsi, dans la classe de 500 salariés et plus, 60 conventions sur 105, soit 57.2%, prévoient un RSR. Cette proportion passe à 54.5% dans la classe de 300 à 499 salariés, à 40.6% dans la classe de 150 à 299 salariés, à 24.9% dans la classe de 50 à 149 employés et, finalement à 24.2% dans la classe de 15 à 49 salariés.

Ainsi, il semble que plus le nombre de salariés assujettis à la convention est élevé, plus il y a de chance que cette convention offre la protection d'un RSR.

4. La date d'entrée en vigueur des conventions

La date d'entrée en vigueur des conventions est une variable susceptible de révéler certaines tendances. Au début de l'étude nous avions choisi de diviser les conventions en deux groupes, à savoir celles qui sont entrées en vigueur avant le 1er juin 1971 et celles qui sont entrées en vigueur par la suite.

TABLEAU VII-4

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS DE L'ECHANTILLON

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN RSR

ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Taille de l'unité de négociation \ RSR		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	de 15 à 49 salariés	68	24.2	213	75.8	281	100
2-	de 50 à 149 "	53	24.9	160	75.1	213	100
3-	de 150 à 299 "	28	40.6	41	59.4	69	100
4-	de 300 à 499 "	24	54.5	20	45.5	44	100
5-	de 500 salariés et plus	60	57.2	45	42.8	105	100
	Total	233	32.7	479	67.3	712	100.0

Cette distribution, quoique moins significative que dans le cas de l'assurance-maladie, nous a quand même permis quelques constatations.

En effet, 70.3% des conventions de l'échantillon sont entrées en vigueur avant le ler juin 1971 et 29.7% par la suite. Compte tenu de ce partage, 28.6% des premières ont un RSR et 41.2% des secondes sont dans la même situation, d'où on peut croire à une tendance vers un accroissement de l'étendue de la protection du revenu de ce type.

Conclusion

Dans notre échantillon, 234 conventions sur 716 (32%) possèdent un RSR, lesquelles couvrent 95,803 salariés sur une possibilité de 193,731, soit une proportion de 49.5%.

L'adhésion à ces régimes est en général facultative. Quant au coût du régime, il est le plus souvent assumé conjointement par l'employeur et l'employé; et c'est à un comité conjoint et paritaire de retraite que l'administration incombe le plus fréquemment. Les régimes à prestation déterminée et les régimes à prestation forfaitaire sont les deux genres de régimes les plus courants. La condition d'admissibilité au régime la plus répandue est de posséder un certain état de service. Dans la majorité des cas, l'âge normal de la retraite est fixé à 65

ans et la retraite est obligatoire le plus souvent à l'âge fixé. Enfin, la rente anticipée est le bénéfice complémentaire le plus répandu.

Le secteur manufacturier fournit le plus grand nombre de conventions qui disposent d'un RSR. Toutefois, c'est le secteur des services qui a la plus forte proportion de conventions offrant ce genre de protection. Enfin, le secteur des transports et communications possède le pourcentage le plus élevé de ses effectifs qui sont protégés par un RSR.

Par ailleurs, c'est dans la classe de 500 salariés et plus où l'on retrouve proportionnellement le plus de RSR. Enfin, il est permis de croire à une tendance vers un accroissement de l'étendue de la protection du revenu lors de la retraite.

CHAPITRE VIII

COMPENSATION EN CAS DE DECES DU TRAVAILLEUR

Antérieurement, nous avons montré que 44.5% de l'échantillon, c'est-à-dire 319 conventions sur un total de 716, prévoient une compensation quelconque en cas de décès de l'employé. Nous allons maintenant étudier plus en profondeur la nature de cette compensation.

L'étude de cette dimension de la protection du revenu révèle en premier lieu que les 319 conventions en cause prévoient la formule de l'assurance-vie de groupe comme mesure de protection contre ce risque. Par conséquent, l'assurance-vie de groupe est le seul type de régime de protection contre le présent risque que nous avons rencontré.

Par ailleurs, nous connaissons que l'échantillon couvre au total 193,731 travailleurs. Or, 66.3% de ce nombre, soit 128,489, sont protégés par une assurance-vie. Cette donnée est d'autant plus significative qu'il y a moins de la moitié des conventions de l'échantillon, qui prévoient une assurance-vie. On peut donc en conclure que cette forme de protection du revenu se retrouve davantage au sein des unités de négociation dont la taille est supérieure à la moyenne.

Au chapitre traitant de l'étendue de la protection du revenu, nous avons démontré avec une certitude relative que l'assurance groupe à couverture indéterminée comportait à tout le moins une assurance-vie et une compensation pour les frais médicaux. Or, nous savons que 44,561 travailleurs, soit 23%, sont protégés par une assurance-groupe à couverture indéterminée. Ainsi, si nous ajoutons ce nombre au précédent, il faut conclure que près de 90% de l'ensemble de travailleurs assujettis aux conventions sélectionnées, bénéficient de la protection d'une assurance-vie.

A. Description du régime

L'analyse première de notre échantillon a donc révélé que 319 conventions (44.5%) prévoient une assurance-vie. Dans la présente section, nous analysons les composantes de ces régimes. Les chiffres et les pourcentages qui y sont donnés réfèrent toujours à ce groupe de 319 conventions.

1. L'adhésion à l'assurance-vie

L'adhésion au régime d'assurance-vie est-elle obligatoire ou facultative? Pour 198 régimes (62.2%), nous n'avons pas trouvé de réponse à cette question. Toutefois, l'adhésion est facultative dans 85 cas et obligatoire dans 36 cas.

2. Le financement de l'assurance-vie

Le coût d'une police d'assurance-vie de groupe est habituellement assumé, soit par une participation monétaire conjointe de l'employeur et de l'employé, soit par l'employeur seul ou soit par l'employé seul.

A cet égard c'est la formule de la participation conjointe qui est la plus répandue. En effet, on la rencontre dans 172 conventions, soit 53.7% des cas. D'autre part, il y a 58 conventions où l'employeur assume seul le coût du régime. Par contre, nous n'avons rencontré qu'un régime où les employés devaient assumer à eux seuls le coût de l'assurance-vie. Enfin, la question est demeurée sans réponse dans 27.8% des cas.

Dans les cas de financement conjoint au nombre de 172, nous avons cherché à établir le quantum de la part respective des parties. Dans 87 conventions, l'employeur et l'employé assume chacun 50% de la prime totale. Par ailleurs, l'employeur paie plus de 50% de la prime totale dans 12 régimes et moins de 50% dans 10 autres. Enfin, l'employeur est tenu de verser une somme fixe dans 12 cas. Il faut aussi signaler qu'il a été impossible de préciser la part de l'employeur dans 51 régimes sur 172 prévoyant le financement conjoint.

En ce qui a trait à la somme fixe dont il est question dans la paragraphe précédent, il s'agit d'un montant forfaitaire établi habituellement sur une base mensuelle et selon le statut civil que l'employeur affecte pour chacun de ses employés au paiement de la prime de la police d'assurance-vie. Toutefois, il existe quelques conventions où ce montant est un pourcentage des salaires bruts payables pour chacune des périodes de paie. Les deux exemples qui suivent illustrent ces deux possibilités.

> "De plus, il est convenu que la contribution de la Compagnie demeurera de $5 et $10.".

> "...l'employeur paiera...les pourcentages suivant des salaires bruts payables pour chaque période de paie à tous les employés de l'employeur: ... 2½% pour le fonds d'assurance".

3. L'administration de l'assurance-vie

Pour près de 80% des régimes, nous n'avons pu découvrir à qui, de l'employeur ou du syndicat, incombait la responsabilité de l'administration du régime. Toutefois, cette responsabilité incombe à l'employeur dans 21 cas alors que les employés l'assument seuls dans 5 cas. Enfin, les parties assument conjointement cette responsabilité dans 39 conventions.

Au total, on peut conclure que le syndicat détient un certain contrôle dans 44 régimes.

4. Les conditions d'admissibilité au régime d'assurance-vie

Le travailleur est-il admissible au régime d'assurance-vie dès son embauchage ou après avoir rempli certaines conditions? Soulignons d'abord que 32.4% des conventions ne fournissent aucune précision sur cette question d'admissibilité.

La condition d'admissibilité au régime la plus fréquente et à peu près exclusive, est d'avoir complété un certain état de service. En fait, cette exigence se rencontre dans 206 régimes. On peut affirmer que cet état de service correspond dans plusieurs conventions à la période de probation dans un certain nombre d'autres, il est fixé à un an.

Par ailleurs, 9 régimes stipulent que l'employé est admissible au régime dès son embauchage. Enfin, un régime mentionne que le travailleur est admissible après avoir complété un certain état de service et n'avoir pas atteint sa 55e année.

5. Les bénéfices prévus au régime d'assurance-vie

Notre intention en étudiant les régimes d'assurance-vie était de connaître en premier lieu le bénéfice de base prévu au régime, à savoir l'indemnité de décès. En deuxième lieu, il s'agissait de savoir si d'autres bénéfices complémentaires se greffaient à cette protection de base. Toutefois, notre étude de ces bénéfices complémentaires se limite à l'existence même de ceux-ci. En effet, nous identifierons, sans plus, ces bénéfices additionnels qui se greffent à la protection de base.

a) l'indemnité de base

Au sujet de l'indemnité de base, nous avons d'abord cherché à connaître la nature de cette indemnité. Nous n'avons cependant pas réussi dans 32.8% des régimes.

La prestation déterminée ("flat benefit plan") est la formule la plus fréquente. C'est la formule utilisée dans 150 régimes. La prestation déterminée est, bien entendu, un montant forfaitaire remis aux ayants droit à l'occasion du décès.

La deuxième formule la plus courante, est celle qui prévoit une indemnité proportionnelle aux gains ("graduated according to earning"). En fait, 58 régimes

préconisent cette formule. Enfin, diverses autres formules pour le calcul de l'indemnité sont utilisées dans les 7 derniers cas.

Au sujet de ces 7 régimes, une rapide vérification nous a permis de constater qu'au moins 4 d'entre eux sont en fait des régimes où l'indemnité est proportionnelle aux gains. Mais, ils ont ceci de particulier à savoir que l'indemnité est aussi fonction du statut civil et du sexe ou de l'âge. Cette situation est illustrée par les deux premiers exemples qui suivent. Le troisième exemple présente une autre formule qui s'apparente à la formule de la prestation déterminée mais qui tient compte à la fois, du sexe, de l'âge et du statut civil.

> "...le montant d'assurance est celui que choisit l'adhérent au moment de s'inscrire au régime, d'après son âge à cette date: jusqu'à l'âge de 44 ans inclusivement, une, deux ou trois fois le taux annuel de rémunération de l'adhérent; de 45 ans jusqu'à la retraite, une ou deux fois le taux annuel de rémunération de l'adhérent".

> "En résumé, l'indemnité est proportionnelle aux gains pour les hommes mariés, veufs ou célibataires. Pour les hommes mariés ou veufs, l'indemnité peut varier de 1.75 à 3.5 fois le salaire annuel; pour les célibataires, une fois le salaire. Pour les femmes, le régime prévoit une prestation déterminée, soit 2,000 dollars.

"En résumé, l'indemnité est déterminée mais variable selon le sexe, l'âge et le fait d'avoir des dépendants ou non.

i) homme de moins de 65 ans
   - célibataire: $7,000.
   - avec dépendants: $10,000.

ii) homme de 65 ans et plus - $2,000.

iii) femme de moins de 65 ans - $3,000.

iiii) femme de 65 ans et plus - $900.00".

Si nous revenons aux 150 régimes à prestation déterminée, il nous a été possible pour 138 d'entre eux de connaître le montant de cette indemnité. Le tableau VIII-1 nous indique la distribution de ces 138 régimes, selon le montant de l'assurance-vie. La principale caractéristique de cette distribution est que plus de la moitié de ces 138 régimes accordent des indemnités, soit de moins de $4,000. (43 cas) soit de $10,000. et plus (33 cas).

Par ailleurs, pour les 58 régimes dont l'indemnité est proportionnelle aux gains, il a été impossible d'établir une distribution stricte au sujet de la valeur de l'indemnité. Cependant, nous avons réussi à cerner quelques caractéristiques de ces régimes.

En réalité, on peut diviser ces 58 régimes en deux groupes. Dans le premier qui se compose de 32 régimes, la formule utilisée est celle du multiplicateur du salaire au moment

du décès, compte tenu ou non de l'âge au moment où survient un décès. Ce multiplicateur varie de ½ à 4 fois le salaire.

Le deuxième groupe se compose de 19 régimes. Dans ce groupe, l'indemnité est déterminée, mais demeure proportionnelle aux gains. Ainsi, on stipule que l'indemnité sera de $4,000. à $8,000., selon le salaire. Pour l'ensemble de ces 19 régimes, la limite inférieure de l'indemnité est fixée à $1,500. et la limite supérieure à $100,000. Toutefois, pour 13 d'entre eux, les limites sont de $1,500 et $20,000.

Dans l'ensemble de tous les régimes, l'indemnité de base varie selon le sexe dans 47 cas. Par contre, 69 régimes ne tiennent pas compte de ce critère. Enfin, 63.7% des régimes sont imprécis à ce sujet.

L'âge du travailleur au moment de son décès peut entraîner une diminution de l'indemnité dans 38 régimes. Tel n'est cependant pas le cas dans 66 régimes. Nous n'avons toutefois aucune précision sur ce point pour 67.4% des régimes.

b) Les bénéfices complémentaires

Au point de départ, il serait bon de rappeler que l'intention première dans l'étude de la forme et de l'étendue de la protection du revenu en cas de décès du soutien de

TABLEAU VIII-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON LE MONTANT DE L'ASSURANCE-VIE

DANS LE CAS DES REGIMES A PRESTATION DETERMINEE

Nombre de régimes / Indemnités	Nombre	%
1- moins de $4,000.	43	28.7
2- de $4,000. à $4,999.	7	4.6
3- $5,000.	25	16.7
4- de $5,0001. à $9,999.	30	20.0
5- $10,000. et plus	33	22.0
6- imprécision	12	8.0
Total	150	100.0

TABLEAU VIII-2

NATURE ET FREQUENCE

DES BENEFICES COMPLEMENTAIRES A L'INDEMNITE DE BASE

DANS LES REGIMES D'ASSURANCE-VIE

Existence du bénéfice / Nature du bénéfice	Nombre (1)	%
1- Indemnité en cas de mort résultant d'un accident du travail	72	22.6
2- Le régime continue de s'appliquer pour les travailleurs mis à pied	25	7.8
3- Le régime continue de protéger les travailleurs retraités	57	17.9
4- Le régime couvre les dépendants	95	29.8
5- Le régime prévoit une indemnité en cas d'incapacité totale ou permanente	73	22.9
6- Le régime prévoit une indemnité en cas de mutilation	148	46.4

(1) Il faut noter qu'un même régime peut accorder plus d'un bénéfice complémentaire. Il s'agit de nombre cumulés et le pourcentage a été calculé en fonction du nombre total de régimes, soit 319.

famille, était d'abord de connaître la protection de base et en deuxième lieu d'identifier les autres bénéfices appelés complémentaires qui se greffent à cette protection de base.

Le tableau VIII-2 nous donne la liste des bénéfices complémentaires possibles et la fréquence de chacun de ceux-ci.

Le bénéfice complémentaire le plus fréquent est l'indemnité en cas de mutilation. En effet, 148 régimes sur 319, soit 46.4%, prévoient cette indemnité. Viennent ensuite, dans l'ordre, la couverture des dépendants avec 29.8%, l'indemnité en cas d'incapacité et permanente avec 22.9%, l'indemnité en cas de mort résultant d'un accident du travail avec 22.6%, la protection pour les travailleurs retraités avec 17.9% et la protection des travailleurs mis à pied avec 7.8%.

B. Distribution des résultats

Après avoir décrit ces différents régimes d'assurance-vie, il sera intéressant maintenant de mettre ces 319 régimes en relation avec le secteur d'activité, l'affiliation syndicale et la taille de l'unité de négociation. Avant de ce faire, rappelons que l'échantillon regroupe 193,731 travailleurs et 66.3% d'entre eux, soit 128,489, sont protégés par une assurance-vie.

1. Les secteurs d'activité

La distribution des conventions selon les secteurs d'activité (tableau VIII-3), nous révèle d'abord que le secteur manufacturier regroupe 50.8% des conventions qui prévoient un régime d'assurance-vie. Toutefois, ce 50.8% représente 42.1% de l'ensemble des conventions comprises dans ce secteur. Sur un autre plan, un total de 121,460 travailleurs, soit 62.7% de l'ensemble des travailleurs assujettis aux conventions de l'échantillon, sont du secteur manufacturier. Or, il est intéressant de constater que 75,658 d'entre eux, soit 62.3%, dont protégés par une assurance-vie.

Le secteur des services fournit 22.9% des conventions qui ont un régime d'assurance-vie. Ce 22.9% représente cependant 48.3% de l'ensemble des conventions de ce secteur. En ce qui a trait au nombre de travailleurs, il sont au nombre de 33,788, soit 17.4% de la population de l'échantillon dans ce secteur, et 25,003 d'entre eux, soit 74.0%, sont couverts par une assurance-vie.

Le secteur primaire fournit 39 conventions qui ont un régime d'assurance-vie. Ces 39 conventions représentent 62.9% de l'ensemble des conventions de ce secteur. Par ailleurs, il y a un total de 16,420 travailleurs dans l'échantillon de ce

secteur, soit 8.5% de l'ensemble. Toutefois, 14,802 employés de ce secteur, soit 90.1%, bénéficient de la protection d'une assurance-vie.

Toujours selon la même distribution, le secteur du commerce regroupe 30 conventions qui ont un régime d'assurance-vie. Ces 30 conventions correspondent à 34.1% de toutes les conventions de ce secteur. Sur le plan du nombre de travailleurs couverts, il sont 11,385 dans ce secteur, soit 5.9% de l'ensemble. De ce nombre 3,394 ou 29.8% sont assujettis à un régime d'assurance-vie.

Enfin, le secteur des transports et communications ne fournit que 15 conventions qui ont un régime d'assurance-vie. Toutefois, ces 15 conventions représentent 53.5% de toutes celles comprises dans ce secteur. Quant au nombre de travailleurs, ils sont 10,678 dans ce secteur, soit une proportion de 5.5% de la population de l'échantillon. Cependant, 9,632 d'entre eux ou 90.2% bénéficient de la protection d'une assurance-vie.

2. Les centrales syndicales

La première constatation qui découle de la distribution des conventions selon les centrales syndicales (tableau VIII-4), est que la FAT-COI-CTC fournit 48.6% des conventions qui ont un régime d'assurance-vie. Viennent ensuite dans l'ordre, la

TABLEAU VIII-3

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN REGIME D'ASSURANCE-VIE

ET LES SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité / Assurance-vie		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	Industries primaires	39	62.9	23	37.1	62	100
2-	Industries manufacturières	162	42.1	223	57.9	385	100
3-	Transports et communications	15	53.6	13	46.4	28	100
4-	Commerce	30	34.1	58	65.9	88	100
5-	Services divers et municipalités	73	48.3	78	51.7	151	100
	Total	319	44.7	395	55.3	714	100.0

TABLEAU VIII-4

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN REGIME D'ASSURANCE-VIE

ET LES CENTRALES SYNDICALES

Assurance-vie / Centrales syndicales	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- CSN	87	46.0	102	54.0	189	100
2- CTC	14	46.7	16	53.3	30	100
3- FAT-COI-CTC	155	43.5	201	56.5	356	100
4- AUTRES	63	45.7	75	54.3	138	100
Total	319	44.7	394	55.3	713	100.0

CSN avec 27.3%, les centrales diverses avec 19.7% et le CTC avec 4.4%.

Cette première constatation est, cependant, moins révélatrice que cette deuxième sous-jacente à la première. En effet, les diverses centrales possèdent une proportion à peu près égale des conventions qu'elles regroupent qui ont un régime d'assurance-vie. En fait, l'écart de cette proportion n'est que de 3.2%. Elle s'établit à 46.7% pour le CTC, à 46% pour la CSN, à 45.7% pour la catégorie des centrales diverses et 43.5% pour la FAT-COI-CTC.

A partir de ces données, il devient donc impossible de formuler une hypothèse qui voudrait que l'une ou l'autre des centrales semble davantage négocier une protection contre le risque de décès qu'une autre.

3. La taille de l'unité de négociation

Au point de départ, il serait bon de rappeler que les 319 régimes d'assurance-vie rencontrés couvrent 128,489 salariés, soit 66.3% de l'ensemble des salariés compris dans l'échantillon.

Or, le tableau VIII-5 nous démontre que 28.5% des régimes se regroupent au sein de la catégorie d'unité de

TABLEAU VIII-5

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UN REGIME D'ASSURANCE-VIE

ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Assurance-vie / Taille de l'unité de négociation	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- de 15 à 49 salariés	91	32.4	190	67.6	281	100
2- de 50 à 149 salariés	80	37.6	133	62.4	213	100
3- de 150 à 299 salariés	35	50.7	34	49.3	69	100
4- de 300 à 499 salariés	37	84.1	7	15.9	44	100
5- de 500 salariés et plus	76	72.4	29	27.6	105	100
Total	319	44.8	393	55.2	712	100.0

négociation couvrant de 15 à 49 salariés. Il faut cependant souligner que 39.5% des conventions de l'échantillon se trouvent dans cette catégorie.

Par contre, ce qui ressort davantage du tableau VIII-5, c'est, pour chaque classe de salariés, la proportion que représentent, par rapport à l'ensemble des conventions de la classe, les conventions qui ont un régime d'assurance-vie. Cette proportion s'établit à 32.4% pour la classe de 15 à 49 salariés, à 37.6% pour celle de 50 à 149, à 50.7% pour celle de 150 à 299, à 84.1% pour celle de 300 à 499, 45 72.4% pour la classe de 500 salariés et plus.

Pour conclure, l'on pouvait s'attendre à retrouver proportionnellement moins de régimes d'assurance-vie là où la taille de l'unité de négociation est la plus petite; c'est en fait la constatation principale qui découle du tableau en cause, ce qui met une fois de plus en lumière l'importance du nombre de salariés en ce qui a trait à l'étendue de la protection du revenu.

Conclusion

En résumé, il ressort de l'étude que 319 conventions prévoient un régime d'assurance-vie et qu'un total de 128,489 salariés (66.3%) bénéficient de ces régimes.

L'adhésion à ces différents régimes est en général facultative. Quant au coût du régime, c'est le mode de financement conjoint qui se rencontre le plus fréquemment où chaque partie paie 50% de la prime. De façon générale, il faut avoir complété un certain état de service pour être admissible au régime. L'indemnité de base est le plus souvent une prestation déterminée (/flat benefit plan"). Enfin, le bénéfice complémentaire le plus fréquent est l'indemnité en cas de mutilation.

Par ailleurs, le secteur manufacturier fournit le plus grand nombre de conventions qui disposent d'un régime d'assurance-vie. Toutefois, c'est le secteur du primaire qui a la plus forte proportion de régimes d'assurance-vie, en fonction du nombre total de conventions dans le secteur. Finalement, le secteur des transports et des communications et le secteur de l'industrie primaire voient 90% des travailleurs assujettis aux conventions échantillonnées bénéficier de la protection d'un régime d'assurance-vie.

Les centrales syndicales ont une proportion quasi-identique de leurs conventions qui contiennent une assurance-vie.

En dernier lieu, la distribution des conventions

qui ont un régime d'assurance-vie selon la taille de l'unité de négociation, confirme l'hypothèse qui veut que plus la taille de l'unité de négociation est grande, plus il y a de chance de rencontrer un régime d'assurance-vie.

CHAPITRE IX

L'ASSURANCE-GROUPE A COUVERTURE INDETERMINEE

Dans le chapitre traitant de l'étendue de la protection du revenu dans les conventions, nous avons établi à 241 ou 33.7% de l'échantillon le nombre de conventions disposant d'un régime d'assurance-groupe à couverture indéterminée (1). De plus, un nombre total de 44,561 salariés, soit 23% de l'ensemble des salariés compris dans l'échantillon, bénéficient de la protection d'une assurance-groupe à couverture indéterminée.

Pour les raisons mentionnées dans le chapitre portant sur la définition des concepts, il a été impossible de connaître en profondeur la nature de cette formule de protection du revenu. En fait, il nous a été possible d'enregistrer des résultats significatifs uniquement sur l'aspect de financement de ces régimes d'assurance. Cette question fera l'objet de notre première section. Dans un deuxième temps, nous situons ces régimes en fonction des caractéristiques des conventions. D'abord, nous essayerons néanmoins de qualifier le genre de couverture probable de ces régimes.

---

(1) En fait ces régimes couvrent certains risques précis, mais nous nous devons d'utiliser l'expression "couverture indéterminée" pour la seule raison que le texte même des conventions ne nous a pas permis d'identifier les risques couverts.

Précédemment, nous avons signalé qu'il y avait de bonnes raisons de croire qu'une assurance-groupe comportait, à tout le moins, une compensation pour les frais médicaux et une compensation pour les les ayants droit en cas de décès.

A partir de cette probabilité, nous nous permettons maintenant certaines hypothèses:

1. L'aspect assurance-vie

Nous savons que 66.3% de la population totale de l'échantillon est protégée par une assurance-vie. Si nous ajoutons à ce résultat la proportion de la population qui bénéficie d'une assurance-groupe qui est de 23%, nous obtenons 89.3% des effectifs totaux qui seraient protégés en cas de décès, soit 173,050 travailleurs.

Quant au nombre de conventions disposant de l'une ou l'autre assurance, il se chiffrerait alors à 560, soit 78.2% de l'échantillon.

2. L'aspect compensation pour frais médicaux

Une proportion de 60.8% des travailleurs couverts par l'échantillon bénéficie d'une compensation pour les frais médicaux. Encore une fois, si l'on ajoute à ce pourcentage la proportion de 23%, il en découle qu'une fraction de

83.8% de la population totale est protégée en cas de décès, soit 162,482 travailleurs.

Enfin, il y a un total de 559 conventions qui contiennent, soit une assurance-groupe, soit une assurance-santé, pour une proportion en fonction de l'échantillon de 78.1%.

A. Le financement des régimes d'assurance-groupe

La formule la plus répandue de financement est celle de la participation monétaire conjointe de l'employeur et de l'employé. En fait, 131 régimes sur 241, soit 54.4%, adoptent cette formule pour assumer le coût du régime. Dans 9 autres régimes, l'employeur en assume seul le coût. Aucun régime n'attribue à l'employé seul le fardeau complet du coût du régime. Enfin, pour 101 régimes ou 41.9% des cas, il a été impossible de préciser à qui incombait la responsabilité d'assumer le coût du régime.

Dans les cas de financement conjoint au nombre de 131, nous avons pu recueillir quelques données. Ainsi, dans 76 plans d'assurance l'employeur paie 50% de la prime. Dans 5 régimes, la part de l'employeur varie de 51 à 74% de la prime et dans 2 autres régimes, elle se situe à moins de 50% de la prime.

Par ailleurs, dans 24 régimes, l'employeur octroie une somme fixe mensuelle par employé au coût du régime. Pour 17 de ces régimes, cette somme s'établit à $5 et plus par personne mariée et à environ la moitié pour les célibataires. Ce montant est inférieur à $5 dans les 7 autres régimes.

Toujours au sujet de la part de l'employeur, 14 régimes utilisent diverses autres formules pour le calcul de cette part. Parmi ces autres formules, la plus populaire est le pourcentage des gains bruts mensuels, lequel pourcentage varie en fait de 2.75 à 4%. La deuxième formule la plus courante est celle du montant nominal pour chaque heure de travail accompli, lequel se situe entre .03½ à .07¢.

Mentionnons en terminant que nous n'avons pu préciser la part de l'employeur dans la formule de financement conjoint que pour 10 régimes d'assurance-groupe.

B. Distribution des résultats

Dans cette section, nous mettons les régimes d'assurance-groupe en relation avec le secteur d'activité, l'affiliation syndicale et la taille de l'unité de négociation.

1. Les secteurs d'activité

La distribution des conventions selon les

secteurs d'activité (tableau IX-1) révèle en premier lieu que le secteur manufacturier regroupe le plus grand nombre de régimes d'assurance-groupe avec 146. Toutefois, ces 146 régimes en fonction du nombre total de conventions dans ce secteur, représentent 37.9%. Ces régimes couvrent 33,622 salariés, soit 27.7% de l'ensemble des salariés compris dans l'échantillon de ce secteur.

Dans le secteur du commerce, on retrouve 43 régimes. Il s'agit là d'une proportion de 48.9% par rapport au nombre total de conventions de ce secteur. Sur un total de 11,385 salariés dans les conventions de ce secteur, 5,939 ou 52.2% sont assujettis à une assurance-groupe.

Le secteur des services comporte 31 régimes de ce type. Toutefois, ces 31 régimes représentent une proportion de 20.5% sur le plan de l'ensemble des conventions du secteur. Seulement, 1,885 salariés sur une possibilité de 33,788 assujettis aux conventions choisies, bénéficient de la protection d'une assurance-groupe, soit 5.6%.

Le secteur des industries primaires possèdent 18 conventions qui disposent d'une assurance-groupe. Ces 18 conventions représentent 29% de l'ensemble des conventions du secteur. Sur un total de 16,420 salariés couverts par les contrats

TABLEAU IX-1

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UNE ASSURANCE-GROUPE

ET LES SECTEURS D'ACTIVITE

Secteurs d'activité \ Assurance-groupe		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	Industries primaires	18	39.0	44	71.0	62	100
2-	Industries manufacturières	146	37.9	239	62.1	385	100
3-	Transports et communications	6	21.4	22	78.6	28	100
4-	Commerce	43	46.9	45	51.1	88	100
5-	Services divers et municipalités	31	20.5	120	79.5	151	100
	Total	244	34.2	470	65.8	714	100.0

de ce secteur, ces 18 régimes s'appliquent à 2,390 salariés d'entre eux, soit 14.6%.

Finalement, le secteur des transports et communications fournit 6 conventions offrant une assurance-groupe. Il s'agit là d'une proportion de 21.4% compte tenu du nombre de conventions incluses dans le secteur. Un total de 725 salariés sur un effectif de 10,678 dans les conventions du secteur, soit 6.8%, sont protégés par une assurance-groupe.

2. Les centrales syndicales

Le tableau IX-2 indique la répartition des conventions qui ont un régime d'assurance-groupe: 47.8% sont de la FAT-COI-CTC, 29.6% appartiennent à la CSN, 18.9% proviennent de diverses centrales et 3.7% sont rattachées au CTC.

Toutefois, les conventions de la FAT-COI-CTC représentent 32.6% de toutes celles qui sont rattachées à cette centrale, celles de la CSN 38.1%, celles diverses centrales 33.3% et celles du CTC 30%.

Ainsi, la CSN a davantage négocié cette forme de protection du revenu que les autres centrales bien que la différentiel soit peu important.

TABLEAU IX-2

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UNE ASSURANCE-GROUPE

ET LES CENTRALES SYNDICALES

Centrales syndicales / Assurance-groupe		Oui		Non		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
1-	CSN	72	38.1	117	61.9	189	100
2-	CTC	9	30.0	21	70.0	30	100
3-	FAT-COI-CTC	115	32.6	240	67.4	356	100
4-	AUTRES	46	33.3	92	66.7	138	100
	Total	243	34.1	470	65.9	713	100.0

3. La taille de l'unité de négociation

Si l'on examine la distribution selon la taille de l'unité de négociation (tableau IX-3), on constatera que le plus grand nombre de régimes d'assurance-groupe se retrouvent là où le nombre de salariés varie de 15 à 149. En fait, ces 2 classes regroupent près de 83% des régimes de ce type.

Par ailleurs, en regard du nombre total de conventions par classe, ce sont les deux premières classes de salariés, soit de 15 à 49 salariés et celle de 50 à 149 salariés, qui ont la plus forte proportion de conventions disposant d'une assurance-groupe. Cette proportion s'établit à 40.2% pour la première et à 41.3% pour la seconde. Enfin, la même proportion baisse à 27.5% pour la classe de 150 à 299 salariés, à 4.5% pour la classe de 300 à 499 et remonte à 20% pour la classe de 500 salariés et plus.

On peut donc conclure de ces données que le régime d'assurance-groupe à couverture indéterminée se rencontre plus fréquemment dans les conventions où le nombre de salariés assujettis est relativement peu élevé.

Conclusion

En résumé, nous avons rencontré 241 régimes d'assurance-groupe, 33.7% de l'échantillon, qui s'appliquent à 44,561 salariés, soit 23% de la population totale de l'échantillon.

TABLEAU IX-3

DISTRIBUTION DES CONVENTIONS

SELON L'EXISTENCE OU NON D'UNE ASSURANCE-GROUPE

ET LA TAILLE DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Taille de l'unité de négociation / Assurance-groupe	Oui		Non		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
1- de 15 à 49 salariés	113	40.2	168	59.8	281	100
2- de 50 à 149 salariés	88	41.3	125	58.7	213	100
3- de 150 à 299 salariés	19	27.5	50	72.5	69	100
4- de 300 à 499 salariés	2	4.5	42	95.5	44	100
5- de 500 salariés et plus	21	20.0	84	80.0	105	100
Total	243	34.1	469	65.9	712	100.0

L'employeur et l'employé partagent conjointement le coût de ces régimes dans une proportion de 54.4% (131 sur 241) et la part de chacune des parties étant de 50% dans 76 de ces régimes.

Avec ses 43 régimes, le secteur du commerce a la plus forte proportion de conventions qui offrent ce régime et a aussi la plus forte proportion de salariés, soit 52.2%, qui bénéficient de la protection d'un régime de ce type.

Les régimes d'assurance-groupe se rencontrent plutôt là où la taille de l'unité de négociation est relativement petite.

Enfin, il est permis de croire, dans l'hypothèse où l'assurance-groupe à couverture indéterminée prévoit au moins une assurance-vie et une assurance-maladie, qu'il y a une proportion de 89.3% de la population totale qui bénéficierait d'une assurance-vie et une proportion de 83.8% dans le cas des frais médicaux.

CONCLUSION

Au terme d'une analyse descriptive telle que celle qui a été développée dans le présent rapport, il est bien difficile de tirer des conclusions qui auraient pour objet d'expliquer les différences observées tant au niveau de l'étendue de la couverture des divers régimes qu'au niveau des caractéristiques de chacun.

Néanmoins, sans prétendre résumer les éléments rapportés dans chacun des chapitres, il peut être intéressant d'essayer d'en dégager les faits saillants.

D'abord, il apparaît que la convention collective a été appelée à jouer un rôle important dans l'élaboration de régimes complémentaires de protection du revenu. En effet, plus de 87% des conventions faisant partie de l'échantillon assurent une certaine protection contre un ou plusieurs des risques couverts par cette étude. Toutefois, il importe de qualifier ce chiffre, sans oublier que plus de 12% des conventions ne révèlent aucune préoccupation des parties à cet égard. Par ailleurs, très peu de conventions, moins de 10%, prévoient une protection contre tous les risques énumérés, les autres couvrant dans des proportions sensiblement égales de un à quatre risques.

Il appert de plus que certains risques sont plus fréquemment couverts que d'autres. C'est ainsi que viennent en tête de liste les régimes de compensation pour frais médicaux qui apparaissent dans 77% des conventions collectives (si l'on fait l'hypothèse que les régimes d'assurance-groupe à couverture indéterminée incluent normalement au moins une compensation pour frais médicaux). Viennent ensuite les régimes de protection du salaire en cas de maladie (congés-maladie, assurance-salaire, rente d'invalidité) qu'on retrouve sous une forme ou sous une autre dans près de 60% des conventions. Le risque le moins bien couvert par voie contractuelle est le chômage pour lequel on relève des mesures variées (prestations supplémentaires de chômage, sécurité d'emploi) dans moins de 20% des conventions, les régimes de rentes et l'assurance-vie n'étant prévus pour leur part que dans moins de la moitié des conventions à l'étude.

Pour qualifier davantage cette proportion des conventions qui offrent une protection quelconque il importe de l'examiner en fonction du nombre de travailleurs couverts pour chacune d'elle. A cet égard, il faut noter d'abord que les 12.6% de conventions qui ne couvrent aucun risque ne s'appliquent qu'à 5% des travailleurs assujettis aux conventions faisant partie de l'échantillon. De plus, il apparaît que s'il y a peu de conventions (moins de 10%) qui prévoient une protection contre les

cinq risques, celles-ci rejoignent quand même près du quart des salariés couverts par l'ensemble des conventions. Il semble donc y avoir une relation entre la taille de l'unité de négociation et l'étendue de la protection ainsi que nous le manifesterons de façon plus évidente plus loin.

Si l'on examine maintenant l'ensemble des régimes en fonction des centrales syndicales auxquelles sont affiliés les syndicats signataires de ces conventions, on ne perçoit guère de différences significatives. Il ne semble pas, en effet, qu'une centrale plutôt qu'une autre ait réussi à négocier une couverture plus étendue qu'une autre face au nombre de risques considérés. Ce n'est pas à dire pour autant que certaines conventions n'assurent pas une protection de meilleure qualité qu'une autre face à un risque donné. Mais à cet égard, seule la lecture des conventions, prises une à une, en regard des besoins du milieu peut nous permettre d'en apprécier la qualité, les compilations d'ordre général effectuées dans cette étude ne pouvant rendre compte de cet aspect de la réalité.

Si l'on considère, par ailleurs, la protection du revenu en fonction des secteurs d'activité où ont été conclues les conventions analysées, on ne perçoit pas non plus de différences significatives si ce n'est en ce qui regarde la protection du salaire en cas de maladie. De ce point de vue, en effet, on

décèle une tendance marquée vers le recours à la caisse de congés-maladie dans les secteurs du commerce et des services tandis que les régimes d'assurance-salaire sont relativement plus nombreux dans les secteurs primaire et manufacturier ainsi que dans le domaine des transports et communications. Cette distinction paraît coincider avec celle que l'on peut faire en fonction de la taille de l'unité de négociation, les congés-maladie se retrouvant surtout dans le petites et l'assurance-salaire, dans les grandes.

Il demeure cependant que c'est la taille de l'unité de négociation qui influe le plus sur l'étendue et la qualité de la protection. A cet égard, en considérant l'ensemble des régimes pris globalement, on perçoit que la protection est plus étendue dans les grandes unités de négociation que dans les petites, le seuil critique se situant aux environs de trois cents salariés. Au delà de ce niveau, même si on dénombre moins de conventions collectives, celles-ci s'appliquent à un plus grand nombre de travailleurs et couvrent en général plus de risques que la moyenne, c'est-à-dire souvent quatre ou même cinq risques.

Bien des hypothèses peuvent être formulées pour expliquer ce phénomène, que ce soit en terme de pouvoir de négociation par un regroupement des travailleurs dans des unités

plus grandes, que ce soit en terme de capacité de payer des employeurs (dans la mesure où la présence de grandes unités peut être un indicateur de la taille même de l'entreprise impliquant également un style particulier de gestion). Néanmoins, il semble que le morcellement des unités de négociation en groupements de petites tailles favorise moins l'élaboration par voie contractuelle de régimes de protection du revenu.

Comme le lecteur l'aura sans doute noté, l'analyse descriptive et le dégagement de certains points saillants, tel qu'il vient d'être fait ci-haut, ne permettent guère de procurer une explication en profondeur des différences observées ni des modes d'accommodement des régimes contractuels par rapport aux régimes publics. Seule une étude sur le terrain, auprès des parties contractantes elles-mêmes, permettrait de pousser plus loin cette première exploration. Si la présente étude donnait naissance à d'autres recherches inspirées par les données de base qu'elle regroupe, nous considérerions avoir fait oeuvre utile.

D'un autre point de vue, toutefois, nous croyons que ce n'est pas là le seul intérêt des données ici présentées. Bien au contraire, nous croyons qu'elles peuvent être dans leur état actuel d'une utilité certaine pour les personnes ou les groupes préoccupés par la négociation de mesures visant à protéger le revenu des travailleurs en certaines circonstances.

A cet égard, elle fait voir les domaines où de telles mesures demeurent encore embryonnaires en contexte québécois. Qu'on pense par exemple aux indemnités de fin d'emploi ou encore aux prestations supplémentaires d'assurance-chômage. Elle manifeste également que la créativité et l'imagination des parties contractantes ont permis la mise en oeuvre de solutions très diversifiées face à un même problème compte tenu des circonstances propres à chaque milieu de travail. Qu'on réfère, entre autres, aux diverses formules de financement des régimes, et à leurs modalités d'application.

De ce point de vue, elle suggère déjà un bon nombre de questions qui pourraient faire l'objet d'autant de projets de recherche, qu'il s'agisse de l'administration des programmes dont il fut ici question, qu'il s'agisse encore du coût de la protection contractuelle complémentaire ou bien des problèmes soulevés par l'investissement des sommes versées pour le maintien de certains régimes.

Il importe cependant de bien resituer ces résultats dans une juste perspective. Certains pourront trouver, en effet, que les régimes de protection du revenu plus haut décrits sont quand même relativement nombreux et qu'ils fournissent une couverture appréciable face à certains risques. Il faudra se souvenir, alors, qu'il s'agit de régimes élaborés dans

le cadre de la convention collective, à l'initiative des travailleurs organisés, lesquels ne représentent quand même que 35% environ de la main-d'oeuvre active non agricole.

Nous osons espérer enfin, que cette recherche aura pu constituer un certain apport à l'étude du problème plus global de la sécurité du revenu dans la société québécoise.

LISTE DES CONVENTIONS CITEES

- Convention collective signée entre la Ville de Québec et le Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section 1638, Syndicat canadien de la fonction publique, 1972-1973, art. 901.

- Convention collective signée entre Opemiska Copper Mines et le Syndicat des travailleurs des mines de Chibougamou-Chapais, 1971-1974, p. 30, art. 19.01.

- Convention collective signée entre Canada Packers Ltd et les travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries (FAT-COI), 1971-1974, p. 20, art. 10.7.

- Convention collective signée entre la Brasserie Molson du Québec et l'Association des employés de Molson, 1971-1973, p. 10, art. 11.02 et 11.03.

- Convention collective conclue entre la Corporation du Lycée Mont Royal et le Syndicat professionnel des enseignants du Québec (section Lycée Mont Royal) 1970-1972.

- Convention collective conclue entre l'Université du Québec à Chicoutimi et l'Association du personnel non-enseignant de l'Université du Québec à Chicoutimi, 1971-1972.

- Convention collective conclue entre l'Université de Montréal et le Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal (section locale 1186, SCFP) 1969-1972.

- Convention collective conclue entre Quebec North Shore Co. et le Syndicat national des employés en forêt de la QNS Paper Co. (CSN).

- Convention collective conclue entre Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec Inc. et les Travailleurs amalgamés du vêtement d'Amérique.

- Convention collective conclue entre Canadian Industries Ltd McMasterville et Syndicat des travailleurs des produits chimiques de McMasterville (CSN).

- Convention collective conclue entre l'Université de Montréal et le Syndicat canadien de la fonction publique, local 1244, CTC.

- Convention collective conclue entre The Steel Company of Canada - Dominion Works à Lachine et United Steelworkers of America, local 3258.

ANNEXE "A"

NOTES METHODOLOGIQUES

Afin de permettre au lecteur une meilleure compréhension de l'étude, cet appendice consiste essentiellement à décrire la stratégie utilisée dans le cadre de cette recherche. La discussion portera donc sur la manière de procéder dans la cueillette de l'information nécessaire à l'étude. Cette stratégie se présente en trois phases: 1- un échantillon, 2- un questionnaire, 3- une lettre circulaire.

A. Les critères d'échantillonnage

Dans l'optique de la présente étude des régimes privés de protection du revenu contenus dans les conventions collectives québécoises, plusieurs formules de choix de conventions pouvaient être mises de l'avant; qu'il suffise de mentionner la possibilité, soit de sélectionner des conventions-maîtresses, soit d'analyser toutes les conventions en vigueur de telle à telle date, ou encore de procéder par échantillonnage, c'est-à-dire au hasard.

Tout en gardant à l'esprit l'originalité de la formule initiale, qui consistait à retenir les conventions

les plus actuelles, c'est-à-dire celles en vigueur entre le 1er mai 1972 et le 30 avril 1973, il a été convenu de procéder à la construction d'un échantillon où le hasard déterminerait les conventions à analyser dans l'univers des conventions collectives présentement en vigueur, c'est-à-dire celles expirant le ou après le 1er janvier 1972.

Aussi, a-t-il été décidé après entente avec le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, de considérer comme univers les conventions collectives de tous les secteurs industriels, sauf le secteur de la construction ainsi que le secteur public et para-public touché par le bill 19, le Ministère devant lui-même poursuivre une étude parallèle dans le secteur de la construction d'une part, et les négociations dans le secteur public et para-public n'ayant pas encore abouti au moment où la présente étude est entreprise. Les conventions considérées ici sont donc exclusivement du secteur privé auquel furent ajoutées celles qui couvrent les administrations locales.

Considérant alors qu'une collection de conventions collectives fait appel à des réserves quant à son homogénéité, nous avons crû bon de découper les univers en strates plus homogènes, c'est-à-dire en secteurs industriels. Ainsi pour chaque secteur industriel, 30 conventions ont été retenues;

ce nombre a selon nous l'avantage, entre autres, de bien représenter l'ensemble de chaque secteur industriel, qu'il ait un nombre de conventions (par exemple, le secteur des mines possède seulement 60 conventions), ou bien un nombre élevé de conventions comme c'est le cas dans le secteur des aliments et boissons, avec ses 303 conventions.

Nous avons retenu le chiffre 30 car il est généralement considéré en statistique comme le minimum requis pour pouvoir tirer des conclusions valables.

Si un secteur industriel donné doit être étudié plus en détail, n = 30 le permet.

Par ailleurs, l'échantillon proportionnel à l'univers dans chacun des secteurs industriels ne parait pas défendable et il aurait conduit à ne retenir que très peu de conventions dans certains secteurs et il aurait alors été impossible de tirer des conclusions valables pour ces secteurs.

Par ailleurs, comme on reconnaît à certaines conventions une importance accrue en raison de l'influence qu'elles exercent sur d'autres négociations, on peut supposer que ces conventions-maîtresses ont comme principale caractéristique un nombre relativement élevé d'employés assujettis. Cela rejoint en fait une hypothèse plus générale à l'effet que plus

le nombre d'employés est grand, plus les chances de trouver dans ces conventions des régimes de protection augmentent.

C'est ainsi qu'il a fallu porter une attention particulière aux conventions les plus susceptibles d'accorder une meilleure protection contre les risques à l'étude. Cette attention s'est manifestée par l'analyse de toutes les conventions couvrant plus de 500 employés. Et pour les mêmes raisons, il a été décidé de rejeter les conventions couvrant moins de 15 employés. En fait, après avoir posé ces limites, le hasard a présidé au choix des conventions dont le nombre d'employés couverts est de 15 employés ou plus (1).

En ce qui concerne la définition donnée à chaque secteur industriel, nous avons utilisé celle contenue dans la nomenclature-type du Ministère de l'Industrie et du Commerce. Si on retient les deux premiers chiffres du code de chaque secteur industriel, on réussit à définir le secteur

---

(1) En ce qui concerne les conventions multi-employeurs, il a été entendu de définir la convention collective par rapport au champ d'application. A titre d'exemple, les épiciers de la région de Québec négocient par l'intermédiaire d'une association patronale qui conclut une convention pour l'ensemble des employeurs qu'elle représente, il y a donc en principe autant de conventions que d'unités d'accréditation. Pour les fins d'analyse, cependant nous avons considéré comme une seule convention, l'accord qui s'applique à toutes les entreprises parties à la même négociation, leurs salariés jouissant des mêmes mesures de protection.

industriel, par exemple le secteur de l'exploitation forestière (03). Toutefois, il est arrivé qu'à cause du nombre relativement peu élevé de conventions pour un secteur donné, l'on ait regroupé deux et même trois secteurs pour former un ensemble ou une famille de secteurs, par exemple, le secteur du tabac-caoutchouc-cuir (15-16). A l'aide de cette démarche, on en arrive à 24 secteurs industriels ou familles de secteurs ayant chacun des caractéristiques propres.

Ainsi, selon les critères préalablement établis, l'échantillon, tiré d'un univers de 3,556 conventions, devait théoriquement être composé de 720 conventions collectives et contenir 30 conventions pour chacun des 24 secteurs industriels à l'étude. Mais afin d'analyser les conventions les plus actuelles, il a été entendu que les conventions nouvellement signées et couvrant plus de 500 salariés, devaient s'ajouter aux 720 conventions déjà choisies.

C'est ainsi que, dans l'échantillon, on retrouve 4 secteurs industriels avec plus de 30 conventions pour un total de 728 conventions; ce sont les secteurs des mines avec 31 conventions, du vêtement, des services et des municipalités avec 32 conventions et le secteur de l'industrie métallique primaire et des produits en métal avec 33 conventions.

Par contre, à la suite d'erreurs dues à la mécanographie, certains questionnaires ont été rejetés pour ainsi réduire le minimum requis de 30 conventions par secteur à 29 ou 28 et parfois à 27 conventions dans certains secteurs. C'est ainsi que, 5 secteurs se retrouvent avec 29 conventions; 2 avec 28 et finalement un seul secteur se retrouve avec 27 conventions.

En dernier lieu, rappelons que les conventions choisies sont celles qui expirent le 1er janvier 1972 ou après. L'univers comprend toutes les conventions conclues en vertu du Code du travail du Québec et qui sont parvenues du Laboratoire de recherche sur les conventions collectives. De plus, en vue d'obtenir les conventions les plus récentes, c'est-à-dire celles qui possiblement ont été modifiées suite aux nouvelles lois dans le domaine de la sécurité sociale, nous avons pris en considération les conventions qui sont arrivées au Laboratoire jusqu'au 15 août 1972, c'est-à-dire les conventions nouvellement négociées. En dépit du fait que l'échantillon avait été finalisé au début de l'été 1972, il a été convenu d'ajouter les conventions de plus de 500 employés qui sont parvenues au Laboratoire jusqu'au 15 août 1972. C'est pourquoi, certains secteurs comptent 33 conventions.

TABLEAU ANNEXE A-1

DISTRIBUTION DE L'ECHANTILLON PAR RAPPORT A L'UNIVERS

SECTEURS INDUSTRIELS	UNIVERS	ECHANTILLON	
	No	No	%
1- Exploitation forestière (03)	88	30	.34
2- Mines (05-07-08)	60	30	50
3- Aliments et boissons (10 à 14)	303	30	10
4- Tabac, caoutchouc, cuir (15-16 -17)	71	30	42
5- Textile (18 à 22)	115	30	26
6- Vêtements, bonneterie (23-24)	218	30	13
7- Bois, meubles (25-26)	169	30	17
8- Pâtes et papiers (27)	128	30	23
9- Imprimerie (28)	117	30	25
10- Industries métalliques primaires et produits en métal (29-30)	153	30	19
11- Machinerie et matériel de transport (31-32)	95	30	31
12- Appareils électriques (33)	68	30	44
13- Produits minéraux non-métalliques (34-35)	98	30	30
14- Produits du pétrole et chimiques (36-37)	67	30	44
15- Entreprises manufacturières diverses (38-39)	61	30	50
16- Transports et communications (50 à 60)	280	30	10
17- Commerce en gros (60-61-62)	74	30	40
18- Commerce d'alimentation de détail (63)	250	30	12
19- Commerce de détail en général (64 à 69)	372	30	9
20- Finance, assurance, immeuble (70 à 79)	42	30	71
21- Institutions spécialisées: éducation et services sociaux (80-82-83)	85	30	35
22- Hôtellerie (87)	120	30	20
23- Services divers (86 à 89)	299	30	10
24- Municipalités (95)	223	30	13
Total No	3,556	720	
Total %	100		20

Quant à la représentativité de l'échantillon, nous croyons en avoir fait suffisamment état dans le chapitre II.

B. Le questionnaire

A peu de choses près, l'étude des diverses mesures de protection du revenu prévues dans les conventions collectives québécoises, se résume à un travail d'enquête dont les résultats permettent une meilleure compréhension de la protection du revenu dont disposent les travailleurs québécois régis par convention collective.

Le questionnaire est l'instrument le plus couramment et le plus fréquemment utilisé dans le travail d'enquête parce qu'il s'agit là d'un instrument de mesure normalisé qui permet une systématisation de l'observation. C'est pourquoi on a décidé d'utiliser cette technique. Cette décision s'appuie également sur le fait que la rédaction et la composition des conventions collectives ne sont pas soumises à des normes rigides et préalablement définies.

Pour observer des conventions collectives, il peut paraître étonnant de parler de questionnaire. En fait, il serait beaucoup plus précis de parler d'une grille d'analyse à l'aide de laquelle il devient possible de recueillir de façon uniforme une information exprimée différemment d'une convention

à l'autre. En effet, un ensemble de questions de type objectif permet de cerner beaucoup plus facilement les diverses composantes des clauses à l'étude.

Diverses lectures (voir la bibliographie) reliées directement ou indirectement au sujet de l'étude ont permis de rassembler l'information nécessaire à la construction du questionnaire. De plus, on a utilisé le "cadastre" d'analyse de conventions collectives, instrument réalisé, pour ses besoins propres, par le Laboratoire de recherche sur les conventions collectives de l'Université Laval.

Le questionnaire a été construit de façon à rejoindre les différents aspects du cadre de référence. Dans une première partie, il vise à identifier la convention en cause au moyen de diverses caractéristiques telles que le secteur industriel, la durée, le nombre d'employés couverts, etc. Par la suite, le questionnaire aborde chacune des dimensions de la sécurité du revenu, telles que définies et délimitées antérieurement et selon le même "schéma interrogatif".

Les problèmes habituels inhérents à la formulation des questions n'ont pas été rencontrées. En effet, la forme, le genre, l'agencement et la continuité des questions n'ont pas occasionné de difficultés majeures. Seule la pertinence

TABLEAU ANNEXE A-2

LETTRES EXPEDIEES, REPONSES RECUES ET DOSSIERS COMPLETES, GRACE A CES REPONSES

	SECTEURS INDUSTRIELS	LETTRES EXPEDIEES	REPONSES	DOSSIERS COMPLETES
1-	Exploitation forestière	9	7	13
2-	Mines	26	13	15
3-	Aliments et boissons	5	5	4
4-	Tabac, caoutchouc, cuir	6	3	3
5-	Textile	20	5	6
6-	Bonneterie, vêtement	6	3	6
7-	Bois, meubles	4	1	1
8-	Pâtes et papiers	24	11	8
9-	Imprimerie	1	1	1
10-	Industries métalliques primaires et produits en métal	20	9	9
11-	Machinerie et matériel de transport	10	5	6
12-	Appareils électriques	15	7	8
13-	Produits minéraux non-métalliques	7	2	2
14-	Produits du pétrole et chimiques	6	6	9
15-	Entreprises manufacturières diverses	7	4	3
16-	Transports et communications	7	5	4
17-	Commerce en gros	17	6	6
18-	Alimentation au détail	19	8	14
19-	Commerce de détail en général	23	6	6
20-	Finance, assurance, immeuble	5	3	3
21-	Institutions spécialisées: éducation et services sociaux	29	23	20
22-	Hôtellerie	22	0	0
23-	Services divers	21	7	6
24-	Municipalités	28	18	15
	Total	327	153	168

des questions a soulevé quelques problèmes d'ordre mineur. Une lecture attentive de certaines études faites dans le domaine de la sécurité du revenu au Canada et aux Etats-Unis a grandement facilité la prise de décision face à ce problème.

Enfin, il faut mentionner qu'on peut trouver une copie du questionnaire en appendice.

C. La lettre circulaire

Au cours de l'administration du questionnaire, un handicap s'est manifesté à notre attention. En fait, une proportion importante, évaluée à au delà de 50% des conventions collectives comprises dans l'échantillon, ne font que mentionner l'existence de tel ou tel régime de protection du revenu. On affirme, par exemple, que le régime supplémentaire de rentes ou le régime d'assurance-maladie demeureront en vigueur sans modification pour la durée de la convention. Certaines de ces conventions, cependant, fournissent quelques détails additionnels tels que le partage des coûts du régime et les conditions d'admissibilité. Toutefois, dans l'ensemble, il y avait là un obstacle majeur à la réalisation de l'étude.

Pour solutionner ce problème, nous avons fait parvenir à certaines entreprises une lettre dans laquelle nous demandions de nous faire parvenir copie des divers régimes de

protection du revenu dont jouissent leurs salariés. Copie de cette lettre apparaît en appendice.

Cette décision soulevait, cependant, un second problème. En effet, compte tenu du contexte global dans lequel il fallait réaliser la présente recherche, il était absolument nécessaire que l'administration des questionnaires soit complétée au plus tard le 30 août 1972. Pour solutionner ce deuxième problème, nous avons établi des critères pour l'expédition de notre lettre en égard à ces conventions que nous avons qualifiées d'incomplètes pour les besoins de l'étude.

Dans cette optique, nous avons communiqué avec tous les employeurs groupant 500 employés et plus. La catégorie de moins de 500 employés a été subdivisée en deux sous-groupes: 200 à 500 d'une part, et moins de 200 d'autre part. Pour le premier sous-groupe, on communiquait avec toutes les entreprises dont la convention ne permettait pas de compléter le questionnaire dans une proportion valable. Dans le cas du deuxième sous-groupe, on rejoignait uniquement les entreprises dont la convention ne faisait que signaler l'existence des régimes quelconques sans aucun détail additionnel. Cela signifie que les conventions qui identifiaient les régimes, leur couverture, leur mode de financement ou d'autres détails de cette nature étaient acceptées comme telles et on complétait le questionnaire en conséquence.

Dans le cas d'entreprise à établissements multiples, il arrivait parfois que les documents reçus en réponse à une seule lettre permettaient de compléter plusieurs questionnaires.

Compte tenu de ces critères, nous avons expédié 327 lettres et avons reçu 158 réponses, soit un taux de réponses d'un peu plus de 48%. Dans l'ensemble, les réponses nous ont permis de compléter 168 questionnaires. Les détails de cette opération par secteur industriel apparaissent dans le tableau de la page 244.

En guise de conclusion, il est important de noter que sans cet effort pour "compléter le texte de la convention collective", les résultats de l'étude auraient été très fragmentaires comparativement à ceux obtenus.

Et nous tenons à remercier ici toutes les entreprises qui ont bien voulu répondre à notre demande.

UNIVERSITÉ LAVAL
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES
CITÉ UNIVERSITAIRE
QUÉBEC 10 CANADA

ANNEXE "B"

Monsieur,

Notre Laboratoire de recherche sur les conventions collectives a entrepris, grâce à une subvention du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, une vaste étude sur les régimes complémentaires de sécurité sociale contenus dans les conventions collectives de travail présentement en vigueur au Québec.

L'analyse de la convention collective, ci-haut mentionnée, couvrant des travailleurs de votre entreprise révèle que vous avez convenu d'un régime de sécurité sociale, mais la convention ne fournit pas les spécifications du régime.

Afin de nous aider à compléter notre étude, auriez-vous l'amabilité de nous faire parvenir les documents pertinents dans la mesure où ils sont disponibles, en particulier ceux qui définissent les régimes indiqués ( ) ci-dessous:

( ) - assurance accident-maladie

( ) - plan de retraite

( ) - assurance-salaire

( ) - caisse de congés-maladie

( ) - autre assurance-groupe

Nous tenons également à vous assurer du traitement confidentiel que nous ferons de ces documents. En fait, ils ne serviront qu'à des compilations statistiques et les détails d'aucun régime particulier ne seront divulgués publiquement comme tels.

Etant donné que nous ne disposons que de la période des vacances académiques pour procéder à ces analyses et compilations, nous vous serions reconnaissants de nous faire parvenir ces documents dans les meilleurs délais.

Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration et nous vous prions de recevoir l'expression de nos meilleurs sentiments.

Jean BERNIER - Professeur
Laboratoire de recherche sur les conventions collectives
Département des Relations industrielles
Université Laval
Québec 10 - Qué. .

JB/dmr

ANNEXE "C"

LABORATOIRE DE RECHERCHE SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

DEPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES

UNIVERSITE LAVAL

LA SECURITE DU REVENU

DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES QUEBECOISES

QUESTIONNAIRE

Le 14 juin 1972

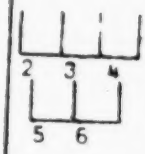
LA SECURITE DU REVENU

DANS

LES CONVENTIONS COLLECTIVES QUEBECOISES

SECTION I: IDENTIFICATION DE LA CONVENTION

Carte numéro

Numéro du questionnaire 

1- Secteur industriel: inscrire le code du secteur industriel ..... et identifier le secteur correspondant en fonction des deux premiers chiffres du code.

01: exploitation forestière	code 03 ....
02: mines	codes 05, 07, 08 ....
03: aliments et boisson	codes 10, 11, 12, 13, 14 ....
04: tabac, caoutchouc, cuir	codes 15, 16, 17 ....
05: textile	codes 18, 19, 20, 21, 22 ....
06: bonneterie, vêtement	codes 23, 24 ....
07: bois, meubles	codes 25, 26 ....
08: pâtes et papiers	code 27 ....
09: imprimerie	code 28 ....
10: industries métalliques primaires et produits en métal	codes 29, 30 ....
11: machinerie, matériel de transport	codes 31, 32 ....
12: appareils électriques	code 33 ....
13: produits minéraux non-métalliques	codes 34, 35 ....
14: produits du pétrole et chimique	codes 36, 37 ....
15: entreprises manufacturières diverses	codes 38, 39 ....
16: transports et communication	codes 50 à 59 inc. ....
17: commerce en gros	codes 60, 61, 62 ....
18: commerce alimentation de détail	code 63
19: commerce de détail en général	codes 64 à 69 inc. ....
20: finance, assurance, immeuble	codes 70 à 79 inc. ....
21: institutions spécialisées: éducation et services sociaux	codes 80, 82, 83 ....
22: hôtellerie	code 87
23: services divers	codes 85, 86, 89 ....
24: municipalités	code 95

2- Secteur d'activité: en fonction des deux premiers chiffres du code du secteur industriel, identifier le secteur d'activité correspondant ⌊⌋ 7

1- industries primaires codes 03, 05, 07, 08 ....

2- industries manufacturières codes 10 à 39 inc. ....

3- transports et communications codes 50 à 59 inc. ....

4- commerce codes 60 à 69 inc. ....

5- services divers, municipalités codes 70 à 89 inc. et 95 ....

3- Affiliation syndicale: inscrire le code d'affiliation syndicale .... et indiquer la centrale syndicale correspondante. ⌊⌋ 8

1- CSN: codes 509- 510- 512- 527- 528- 591- 644- 645- 682- 685- 751- 813- 854- 859-862

2- CTC: codes 110- 251- 257- 505- 535- 547- 550- 564- 630- 640- 641- 643- 681- 710- 713- 731- 821

3- FAT/COI/CTC: codes 100- 101- 102- 103- 104- 111- 113- 114- 115- 116- 117- 118- 119- 120- 130- 131- 132- 133- 135- 136- 138- 142- 150- 161- 162- 163- 164- 165- 166- 170- 171- 188- 190- 191- 193- 194- 197- 210- 211 212- 213- 230- 250- 255- 256- 270- 272- 274- 275- 276- 279- 281- 300- 311- 312- 320- 321- 322- 323- 324- 325- 326- 327- 328- 329- 330- 331- 335- 360- 361- 362- 363- 364- 365- 367- 369- 390- 391- 392- 393- 395- 396- 397- 398- 421- 422- 423- 426- 440- 460- 730- 863

4- AUTRES: codes 122- 137- 160- 253- 254- 260- 271- 273- 277- 333- 366- 419- 420- 500- 501- 506- 525- 526- 540- 545- 560- 637- 650- 693- 700- 742- 744- 752- 770- 814- 815- 850- 851- 852- 853- 855- 856- 857- 858- 860- 861- 999

4- Nombre d'employés: inscrire le nombre d'employés .... et indiquer la classe correspondante. ⌊⌋ 9

1- 15-49 (14 et moins) .... 4- 300-499 ....

2- 50-149 .... 5- 500 et plus ....

3- 150-299 ....

5- Durée de la convention: inscrire la durée en mois .... et indiquer la classe correspondante. ␣␣ 10

1- de 12 à 18 mois ....
2- de 19 à 27 mois ....
3- de 28 à 36 mois ....

6- Date d'entrée en vigueur de la convention: inscrire la date d'entrée en vigueur .. .. et indiquer la classe correspondante. ␣␣ 11

1- avant le 1er juin 1971 ....
2- le ou après le 1er juin 1971 ....

7- Nombre d'employeurs assujettis à la convention:

1- un ....
2- plusieurs .... NOMBRE .... ␣␣ 12

8- Type d'unité de négociation: inscrire le code de l'unité de négocia- ␣␣ 13

1- employés de la production — codes 2999 à 8799 inc. ....
2- employés de bureau — codes 2991- 0010 et 0011 ....
3- professionnels dans services — codes 0012- 0013- 0020 à 2990 inc....
4- production dans services — codes 9001 à 9810 inc. .2992 à 2994 inc.
5- plusieurs groupes de salariés — codes 9999 et 0099 ....

SECTION II: LES REGIMES DE SECURITE DU REVENU

9- Identifier les types de protection ou de compensation contenus dans la convention en fonction des risques à l'étude. ␣␣ 14 15

00- aucune mention
01- la protection du revenu en cas de chômage
02- les aspects de compensation en cas de maladie - accident - invalidité
04- la protection du revenu en cas d'accident - maladie - maternité
08- la protection du revenu en cas de vieillesse
16- les aspects de compensation en cas de mortalité
32- assurance-groupe: couverture indéterminée

A- CHOMAGE

10- Les régimes de protection du revenu en cas de chômage sont: ⌊⌋⌊⌋ 16 17

00- aucune mention
01- sécurité d'emploi
02- salaire garanti
04- indemnité de fin d'emploi
08- prestations supplémentaires d'assurance-chômage
16- autres

11- Un régime de sécurité d'emploi est prévu: ⌊⌋ 18

0- aucune mention 1- oui 2- non

12- Un régime de salaire garanti est prévu: ⌊⌋ 19

0- aucune mention 1- oui 2- non

13- Un régime d'indemnité de fin d'emploi est prévu: ⌊⌋ 20

0- aucune mention 1- oui 2- non

14- Un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage est prévu: ⌊⌋ 21

0- aucune mention 1- oui 2- non

15- D'autres régimes de protection du revenu sont prévus en cas de chômage: ⌊⌋ 22

0- aucune mention 1- oui 2- non

a. Sécurité d'emploi

16- Le régime de sécurité d'emploi est: ⌊⌋ 23

0- aucune mention
1- une sécurité d'emploi totale
2- une sécurité d'emploi en cas de changements technologiques
3- une sécurité d'emploi en cas de contrats forfaitaires
4- une combinaison de 2 et 3
5- autres

b. salaire garanti

17- La garantie de salaire est accordée sur une base:

0- aucune mention
1- hebdomadaire
2- mensuelle
3- semi-annuelle
4- annuelle
5- combinaison
6- autres
7- imprécision

24

18- Lorsque le salaire est garanti sur une base de ....."jours par semaine", il l'est pour:

0- aucune mention
1- 5 jours
2- 4 jours
3- 3 jours et moins
4- imprécision

25

19- Lorsque le salaire est garanti sur une base de .... "heures par semaine, il l'est pour:

0- aucune mention
1- 40 heures et plus
2- 35 à 39 heures
3- 30 à 34 heures
4- 29 heures et moins
5- imprécisions

26

20- Le travailleur est admissible au salaire garanti:

0- aucune mention
1- immédiatement après avoir été embauché
2- après un certain temps au service de l'employeur
3- autres
4- imprécision

27

c- Indemnité de fin d'emploi

21- Le régime d'indemnité de fin d'emploi s'applique:

00- aucune mention
01- dans toutes les circonstances
02- en cas de changements technologiques
04- dans le cas de fermeture
08- autres
16- imprécision

28 29

22- Les conditions permettant de toucher une indemnité de fin d'emploi sont: 30 31

00- aucune mention
01- avoir un minimum d'ancienneté
02- lorsque l'employeur ne peut offrir un autre emploi
04- en faire la demande dans les délais prévus et ce, pour les employés qui y sont admissibles
08- autres
16- imprécision

23- Le montant de l'indemnité est: 32

0- aucune mention
1- fixe
2- variable
3- imprécision

24- Si le montant est variable, il l'est en fonction: 33 34

00- aucune mention
01- du salaire
02- de l'ancienneté
04- de l'âge
08- négociable au moment de la mise-à-pied ou du licenciement
16- autres
32- imprécision

25- Le montant perçu par le salarié est: 35

0- aucune mention
1- fixe: inférieur à $150.
2- fixe: $150. et plus
3- variable: 1% et moins du salaire total gagné chez l'employeur
4- variable: plus de 1% du salaire total gagné chez l'employeur
5- autres (préciser)
6- imprécision

d- Prestations supplémentaires d'assurance-chômage

26- Les prestations supplémentaires d'assurance-chômage s'appliquent en cas de: 36

0- aucune mention
1- baisse de la production
2- changements technologiques
4- autres
8- imprécision

27- L'attribution de prestations supplémentaires d'assurance-chômage est fonction: 37 38

00- aucune mention
01- ancienneté minimale
02- nombre minimal d'heures de travail par année
04- avoir épuisé sa réserve de prestations d'assurance-chômage publique
08- avoir déjà droit au régime public d'assurance-chômage et/ou avoir commencé à en recevoir les prestations
16- autres
32- imprécision

28- Les bénéfices prévus au régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage sont:- 39

0- aucune mention
1- les bénéfices réguliers du régime supplémentaire d'assurance-chômage accordés hebdomadairement pour les salariés mis à pied et éligibles au régime public
2- les bénéfices spéciaux du régime supplémentaire d'assurance-chômage accordés hebdomadairement pour les salariés mis à pied mais employés occasionnellement par les employeurs et qui sont éligibles au régime public
4- les bénéfices du régime supplémentaire d'assurance-chômage accordés pour une "courte semaine de travail" pour les salariés non éligibles au régime public
8- imprécision

29- La durée de versement des prestations supplémentaires d'assurance-chômage varie: 40 41

00- aucune mention
01- selon l'ancienneté
02- selon le total des gains antérieurs
04- selon le nombre d'heures travaillées au cours de l'année
08- autres
16- la durée est fixe
32- imprécision

30- Le montant des prestations supplémentaires d'assurance-chômage est: 42 43

00- aucune mention
01- fixe
02- variable: en fonction de l'état de service
04- variable: en fonction du salaire
08- autres
16- imprécision

31- Le quantum de la prestation est: 44

0- aucune mention
1- fixe: moins de $20. par semaine
2- fixe: entre $20. et $34. par semaine
3- fixe: entre $35. et $49. par semaine
4- fixe: $50. et plus par semaine
5- variable: moins de 15% du salaire hebdomadaire
6- variable: 15% et plus du salaire hebdomadaire
7- autres
8- imprécision

32- Le financement du régime est assuré par: 45

0- aucune mention
1- l'employeur seul
2- l'employeur-l'employé
3- imprécision

★ ★ ★ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ ★ ★

B- COMPENSATION POUR FRAIS ENCOURUS EN CAS DE MALADIE-ACCIDENT-INVALIDITÉ

33- Les régimes de compensation pour les frais encourus en cas de maladie-accident-invalidité sont: 46

0- aucune mention
1- régime général d'assurance-maladie-accident
2- autres (régime spécifique d'assurance-maladie-accident industriels)
4- imprécision

34- Un régime général d'assurance-maladie-accident est prévu: 47

0- aucune mention 1- oui 2- non

35- D'autres régimes tel un régime spécifique d'assurance-maladie-accident industriels sont prévus: 48

0- aucune mention 1- oui 2- non

36- Le régime général couvre le cas de maladie-accident industriels: [49]

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

37- L'adhésion au régime (général) compensatoire d'assurance-maladie est: [50]

0- aucune mention
1- obligatoire
2- facultative
3- imprécision

38- S'il n'existe pas de régime (général) collectif ou si le régime collectif est facultatif, la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix (individuel ou collectif) est prévue: [51]

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

39- Le financement du régime général d'assurance-maladie-accident est assuré par: [52]

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

40- Dans le cas de financement conjoint, la contribution de l'employeur est: [53]

0- aucune mention
1- fixe: moins de $5./mois pour personne mariée (environ 1/2 du montant pour célibataire)
2- fixe: $5. et plus/mois pour personne mariée (environ 1/2 du montant pour célibataire)
3- variable: de 75 à 99% de la prime
4- variable: de 51 à 74% de la prime
5- variable: 50% de la prime
6- variable: moins de 50% de la prime
7- autres
8- imprécision

41- Si la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix est prévue, la quote-part patronale est : [54]

0- aucune mention
1- montant fixe
2- pourcentage de la prime du régime collectif
3- autres
4- imprécision

42- Le travailleur est admissible au régime général d'assurance: ⌊⌋ 55

0- aucune mention
1- dès son embauchage
2- après un certain temps au service de l'employeur
3- autres
4- imprécision

43- Le travailleur a droit aux compensations prévues: ⌊⌋ 56

0- aucune mention
1- dès l'adhésion
2- 30 jours après l'adhésion
3- 45 jours après l'adhésion
4- 60 jours après l'adhésion
5- autres
6- imprécision

44- Les bénéfices prévus au régime général sont: ⌊⌋⌋ 57 58

0- aucune mention
1- ambulance
2- chambre privée ou semi-privée
3- infirmier (é) privé (e)
4- soins dentaires
5- médicaments sur ordonnance
6- soins chiropratiques
7- soins de physiothérapie
8- prothèses diverses
9- autres
10- imprécision

45- Les frais encourus sont remboursés à raison de: ⌊⌋ 59

0- aucune mention
1- 100% pour tous les bénéfices prévus
2- un certain pourcentage
3- un montant fixe
4- combinaison de 2 et 3
5- autres
6- imprécision

46- Les conditions sous-jacentes à la formule de remboursement sont: ⌊⌋⌋ 60 61

00- aucune mention
01- l'assuré doit avoir assumé une franchise
02- l'assuré paie un montant minimal par bénéfice
04- l'assuré se voit rembourser les frais encourus jusqu'à concurrence d'un maximum pour certains incidents
08- autres
16- imprécision

47- La protection s'applique à: ⌊⌋ 62

0- aucune mention
1- l'employé seul
2- l'employé et ses dépendants
4- autres incluant l'employé retraité
8- imprécision

48- L'administration du régime général d'assurance-maladie-accident est assumée par: ⌊63⌋

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- emplové seul
4- imprécision

* * * * * * * * * * * *

C- PROTECTION DU SALAIRE EN CAS DE MALADIE-ACCIDENT-MATERNITE

49- Les régimes de protection du revenu en cas de maladie-accident-maternité sont: ⌊64⌋

0- aucune mention
1- congés de maladie
2- assurance-salaire
4- assurance-invalidité à long terme
8- autres

50- Un régime de congés de maladie est prévu: ⌊65⌋

0- aucune mention 1- oui 2- non

51- Un régime d'assurance-salaire est prévu: ⌊66⌋

0- aucune mention 1- oui 2- non

52- D'autres régimes de protection du revenu sont prévus: ⌊67⌋

0- aucune mention 1- oui 2- non

53- Lorsque les deux régimes suivants existent: congés de maladie et assurance-salaire: ⌊68⌋

0- aucune mention
1- ils existent pour des groupes distincts d'employés
2- les salariés peuvent choisir entre l'un ou l'autre
3- il est stipulé qu'avant la fin de la convention, un des deux régimes s'ajoutera à l'autre ou le remplacera
4- les deux régimes sont complémentaires
5- autres
6- imprécision

a. Caisse de congés de maladie

54- La caisse de congés de maladie peut être utilisée en cas de: ⌊69 70⌋

00- aucune mention
01- maladie
02- accident
04- maternité
08- autres

55- La nature de la canse "accident": ⌊⌋ 71

0- aucune mention
1- accidents de travail
2- accidents hors travail
4- imprécision

56- Les crédits de congés de maladie sont: ⌊⌋ 72

0- aucune mention
1- cumulatifs
2- progressifs
3- imprécision

57- Le rythme d'accumulation des congés de maladie est? ⌊⌋ 73

0- aucune mention
1- fixe: en jours par mois : moins de 1-¼ *
2- fixe: en jours par mois : 1-¼
3- fixe: en jours par mois : plus de 1-¼
4- variable: en fonction de l'ancienneté ou autres

58- L'employé commence à accumuler ses congés de maladie à partir de: ⌊⌋ 74

0- aucune mention
1- dès son embauchage
2- après un certain temps au service de l'employeur, v.g. probation
3- autres
4- imprécision

59- L'employé peut recourir à sa caisse de congés de maladie: ⌊⌋ 75

0- aucune mention
1- dès son embauchage
2- après un certain temps au service de l'employeur v.g. probation
3- autres
4- imprécision

60- Le nombre de jours de congés de maladie qu'un employé peut prendre sans certificat médical est de:- ⌊⌋ 76

0- aucune mention
1- moins de 3 jours
2- 3 jours
3- plus de 3 jours
4- imprécision

---

* Si la convention fixe 2 moyens (jrs/mois et jrs/année) cocher selon la base "jours/mois".

61- Les congés de maladie sont rémunérés: 77

0- aucune mention
1- dès la première journée
2- à partir de la 2è journée
3- à partir de la 3è journée
4- autres
5- imprécision

Carte numéro 2 1

Questionnaire numéro 2 3 4

62- La convention collective établit une distinction entre les maladies et accidents non régis par la Loi des accidents de travail et ceux régis par cette même loi 5

0- aucune mention 1- oui 2- non

(Si la réponse est oui, répondre aux questions 63- 64- 65
si la réponse est non, répondre aux questions 63 et 64)

(*Pour maladies et accidents non régis par la Loi des accidents de travail*) questions 63 et 64

63- Après épuisement du nombre de jours crédités à plein traitement, l'employé peut recourir à d'autres formes de rémunération: 6

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

64- S'il peut recourir à d'autres formes de rémunération, elles sont: 7 8

00- aucune mention
01- la possibilité d'hypothéquer la réserve future
02- la possibilité de recevoir un nombre additionnel de congés de maladie pour les employés ayant un certain état de service
04- la possibilité d'utiliser la période de vacances
08- assurance-salaire
16- autres
32- imprécision

(*Pour maladies et accidents régis par la Loi des accidents de travail*)
question 65

65- Le montant nécessaire pour combler la différence entre le salaire de l'employé et les indemnités versées conformément à la Loi des accidents de travail:

0- aucune mention
1- est déduit de la réserve des congés de maladie
2- la différence est payée par l'employeur
3- imprécision

9

66- Les congés de maladie s'accumulent:

0- aucune mention
1- à l'infini
2- d'une année à l'autre avec un maximum de jours cumulables
3- au cours d'une année seulement
4- imprécision

10

67- Si les congés s'accumulent d'une année à l'autre, le maximum est de:

0- aucune mention
1- 30 jours et mois
2- de 31 à 60 jours
3- de 61 à 89 jours
4- 90 jours
5- plus de 90 jours avec limite
6- aucune limite
7- imprécision

11

68- Si les congés s'accumulent à l'infini ou d'une année à l'autre avec un maximum, ils sont:

0- aucune mention
1- monnayables au départ de l'employé
2- convertibles en pré-retraite
3- autres
4- imprécision

12

69- S'ils sont monnayables, la monnayabilité est établie en fonction:

0- aucune mention
1- de la valeur des jours cumulés
2- du nombre des jours cumulés
3- de 1 et 2
4- imprécision

13

70- S'ils sont monnayables, le solde de la caisse de congés de maladie l'est:

0- aucune mention
1- en totalité de leur valeur ou nombre
2- de 75 à 99% de leur valeur ou nombre
3- de 50 à 74%de leur valeur ou nombre
4- moins de 50% de leur valeur ou nombre
5- il existe une combinaison entre le pourcentage de leur valeur et le pourcentage de leur nombre
6- imprécision

14

71- Les congés de maladie non cumulables d'une année à l'autre sont en fin d'année ou en cas de départ:

0- aucune mention
1- monnayables
2- convertibles en congés ou vacances
3- autres
4- imprécision

15

72- S'ils sont monnayables, la monnayabilité est établie en fonction:

0- aucune mention
1- de la valeur des jours cumulés
2- du nombre des jours cumulés
3- de 1 et 2
4- imprécision

16

73- S'ils sont monnayables, le solde de la caisse de congés de maladie l'est:

0- aucune mention
1- en totalité de leur valeur ou nombre
2- de 75 à 99% de leur valeur ou nombre
3- de 50 à 74% de leur valeur ou nombre
4- moins de 50% de leur valeur ou nombre
5- il existe une combinaison entre le pourcentage de leur valeur et le pourcentage de leur nombre
6- imprécision

17

b. Assurance-salaire

74- S'il y a un régime d'assurance-salaire, il s'agit:

0- aucune mention
1- d'une assurance-salaire stricte
2- d'une assurance-salaire combinée avec un système de congés de maladie payés
3- imprécision

18

139- Dans le cas de financement conjoint, la contribution de l'employeur est:

0- aucune mention
1- fixe: moins de $5/mois par personne mariée (environ 1/2 du montant pour célibataire)
2- fixe: $5 et plus/mois par personne mariée (environ 1/2 du montant pour célibataire)
3- variable: de 75 à 99% de la prime
4- variable: de 51 à 74% de la prime
5- variable: 50% de la prime
6- variable: moins de 50% de la prime
7- autres
8- imprécision

15

140- Si la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix est prévue, la quote-part patronale est:

0- aucune mention
1- un montant fixe
2- un pourcentage de la prime du régime collectif
3- autres
4- imprécision

17

141- Le travailleur est <u>admissible</u> au régime d'assurance-groupe:

0- aucune mention
1- dès son embauchage
2- après un certain état de service (v.g. probation)
3- autres
4- imprécision

18

142- <u>L'administration</u> du régime général d'assurance-groupe est assumée par:

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

19

132- Le régime d'assurance-vie prévoit une indemnité pour la mort d'un dépendant:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

9

133- Le régime d'assurance-vie prévoit une indemnité en cas d'incapacité totale et permanente:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

10

134- Le régime d'assurance-vie prévoit une indemnité en cas de mutilation:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

11

* * * * * * * * * * * * *

F- ASSURANCE-GROUPE: COUVERTURE INDETERMINEE

135- Un régime d'assurance-groupe à couverture indéterminée est prévue:

0- aucune mention 1- oui 2- non

12

136- L'adhésion au régime d'assurance-groupe est:

0- aucune mention
1- obligatoire
2- facultative
3- imprécision

13

137- S'il n'existe pas de régime collectif ou si le régime collectif est facultatif, la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix (individuel ou collectif) est prévue:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

14

138- Le financement du régime d'assurance-groupe est assuré par:

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

15

125- S'il s'agit d'un régime où les prestations sont <u>proportionnelles aux gains</u> (graduated according to earning), le montant est ainsi calculé:

0- aucune mention
1- 1 à 1.99 fs le salaire
2- 2 à 2.99 fs le salaire
3- 3 à 3.99 fs le salaire
4- 4 à 4.99 fs le salaire
5- 5 à 5.99 fs le salaire
6- autres
7- imprécision

72

126- Les indemnités versées varient selon le sexe:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

73

127- Le régime d'assurance-vie prévoit une diminution de l'indemnité selon l'âge du travailleur:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

74

carte numéro 3 1

questionnaire numéro 2 3 4

128- Le régime d'assurance-vie prévoit une indemnité en cas de mort résultant d'un accident de travail:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

5

129- Le régime d'assurance-vie continue de s'appliquer pour les travailleurs mis à pied:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

6

130- Le régime d'assurance-vie s'applique aux travailleurs retraités:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

7

131- La durée de cette protection pour les travailleurs retraités est:

0- aucune mention
1- moins de 5 ans après la retraite
2- entre 5 et 10 ans
3- jusqu'à la mort
4- imprécision

8

119- S'il s'agit d'un régime contributif, les sommes versées par l'employeur constituent:

0- aucune mention
1- 75 à 99% de la prime
2- 51 à 74% de la prime
3- 50% de la prime
4- moins de 50% de la prime
5- somme fixe
6- autres
7- imprécision

66

120- Si la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix est prévue, la quote-part patronale est

0- aucune mention
1- un montant fixe
2- un pourcentage de la prime du régime collectif
3- autres
4- imprécision

67

121- L'administration du régime est assumée par:

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

68

122- Les travailleurs sont admissibles au régime d'assurance-vie:

0- aucune mention
1- dès l'embauchage
2- après un certain état de service (v.g. probation)
3- autres
4- imprécision

69

123- En cas de mort, l'indemnité est:

0- aucune mention
1- prestation déterminée (flat benefit plan)
2- proportionnel aux gains (graduated according to earning)
3- proportionnel à l'état de service (graduated according to length of service)
4- autres
5- imprécision

70

124- S'il s'agit d'un régime à prestation déterminée (flat benefit plan) le montant maximal versé par employé est de:

0- aucune mention
1- moins de $4,000
2- $4,000 à 4,999
3- $5,000
4- $5,001 à $9,999
5- $10,000 et plus
6- imprécision

71

113- L'âge normal de la retraite pour l'homme est:

0- aucune mention
1- 65 ans et plus
2- de 62 à 64 ans
3- de 55 à 61 ans
4- moins de 55 ans
5- défini par un nombre d'années de participation
6- défini par un nombre d'années d'état de service
7- autres
8- imprécision

60

114- L'âge normal de la retraite pour la femme est:

0- aucune mention
1- identique à celui de l'homme
2- inférieur de 5 ans à celui de l'homme
3- autres
4- imprécision

61

* * * * * * * * * * * * *

E- MORTALITE

115- Les régimes de compensation prévus en cas de mortalité sont:

0- aucune mention
1- assurance-vie groupe
2- autres
4- imprécision

62

116- L'adhésion au régime d'assurance-vie est:

0- aucune mention
1- obligatoire
2- facultative
3- imprécision

63

117- S'il n'existe pas de régime collectif ou si le régime collectif est facultatif, la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix (individuel ou collectif) est prévue:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

64

118- Le financement du régime d'assurance-vie est assuré par:

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

65

107-Une indemnité de décès est prévue au régime:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

52

108-Le régime prévoit un droit à la récupération par le travailleur, de la quote-part patronale, en cas de fin d'emploi:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

53

109-La caisse de retraite de l'employé est transférable:

0- aucune mention
1- oui dans certains cas
2- non
3- imprécision

54

110-L'employeur est tenu d'acheter du service passé:

0- aucune mention
1- oui sans limite
2- oui avec limite
3- non
4- imprécision

55

111-Conditions d'admissibilité au régime:

00- aucune mention
01- avoir atteint un âge minimum
02 ne pas avoir atteint un âge maximum
04- avoir un minimum d'état de service
08- autres
16- imprécision

56 57

112-Conditions d'obtention des bénéfices:

00- aucune mention
01- avoir atteint l'âge normal de la retraite
02- avoir atteint un âge minimum
04- avoir un nombre minimum d'années de participation
08- avoir un nombre minimum d'années de service
16- autres
32- imprécision

58 59

100-L'administration du régime des rentes est assumée par: 45

0- aucune mention
1- l'employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- autres
5- imprécision

101-Genre de régime selon la prestation: 46

0- aucune mention
1- régime à prestation déterminée
2- régime à prestation indéterminée ou d'achat
3- régime à prestation forfaitaire
4- régime de participation aux bénéfices
5- régime mixte
6- autres
7- imprécision

102 -S'il s'agit d'un régime à prestation déterminée, le type de gains servant au calcul de la prestation est: 47

0- aucune
1- gains ultimes
2- gains ultimes moyens
3- meilleurs gains moyens
4- gains moyens de la carrière
5- pourcentage uniforme des gains
6- autres
7- imprécision

103 -La retraite anticipée est prévue au régime: 48

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

104 -L'employé est tenu obligatoirement de prendre sa retraite à l'âge fixé (âge normal): 49

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

105 -Une rente pour cause d'invalidité est prévue au régime: 50

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

106 -Une rente à la veuve et aux enfants est prévue au régime: 51

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

97- Si le financement du régime supplémentaire est conjoint, la contribution de l'employeur est:

0- aucune mention
1- 75 - 99% de la contribution totale
2- 51 - 74% de la contribution totale
3- 50% de la contribution totale
4- moins de 50% de la contribution totale
5- montant forfaitaire égal à la contribution de l'employé
6- montant forfaitaire différent de la contribution de l'employé
7- imprécision

42

98- Le pourcentage de la contribution de l'employeur représente, eu égard au salaire de l'employé:

0- aucune mention
1- moins de 1%
2- de 1.00 à 1.99%
3- de 2.00 à 2.99%
4- de 3.00 à 3.99%
5- de 4.00 à 4.99%
6- de 5.00 à 5.99%
7- de 6.00% et plus
8- imprécision

43

99- La proportion totale du salaire de l'employé, versée dans la caisse de retraite (i.e. contribution de l'employeur et contribution de l'employé):

0- aucune mention
1- moins de 6%
2- de 6.00 à 7.99%
3- de 8.00 à 9.99%
4- de 10.00 à 11.99%
5- de 12% et plus
6- imprécision

44

92 - D'autres régimes de protection du revenu en cas de vieillesse sont prévus:

37

0- aucune mention
1- oui
2- non

93 - L'adhésion au régime supplémentaire de rentes est:

38

0- aucune mention
1- obligatoire
2- facultative
3- imprécision

94 - S'il n'existe pas de régime collectif ou si le régime collectif est facultatif, la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix (individuel ou collectif) est prévu:

39

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

95 - Le financement du régime de rentes est assuré par:

40

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

96- Si la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix est prévue, la quote-part patronale est:

41

0- aucune mention
1- un montant fixe
2- un pourcentage de la prime du régime collectif
3- autres
4- imprécision

86- Si les prestations d'assurance-salaire sont variables, le montant est:

0- aucune mention
1- 100% du salaire
2- de 75 à 99% du salaire
3- entre 50 et 74 % du salaire
4- moins de 50% du salaire
5- autres
6- imprécision

31

87- Lorsque le régime d'assurance-salaire est combiné à des congés de maladie, le nombre maximal de jours cumulables dans une année est:

0- aucune mention
1- moins de 6 jours
2- entre 6 et 9 jours
3- 10 jours et plus
4- imprécision

32

88- Lorsque le régime d'assurance-salaire est combiné à des congés de maladie, le solde des congés de maladie non utilisés, à la fin de l'année ou au départ de l'employé est:

0- aucune mention
1- monnayable
2- convertible en jours de congés ou vacances
4- transférable d'une année à l'autre
8- imprécision

33

89- L'administration du régime d'assurance-salaire est assumée par:

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- autres
5- imprécision

34

* * * * * * * * * * * * *

D- VIEILLESSE

90- Les régimes de protection du revenu en cas de vieillesse sont:

0- aucune mention
1- régime supplémentaire de rentes
2- autres
4- imprécision

35

91- Un régime supplémentaire de rentes est prévu:

0- aucune mention
1- oui
2- non

36

81- L'employé peut recourir au régime d'assurance-salaire en cas de:

00	aucune mention	04	maternité
01	maladie	08	autres
02	accident		

25 26

82- La convention collective établit une distinction entre les maladies et accidents non régis par la Loi des accidents de travail et ceux régis par cette même Loi.

0- aucune mention 1- oui 2- non

27

83- Les prestations d'assurance-salaire s'appliquent:

0- aucune mention
1- à partir du 1er jour d'absence
2- à partir du 2è ou 3è jour d'absence
3- à partir du 4è au 7è jour d'absence
4- à partir du 7è jour d'absence
5- à partir du 8è jour d'absence
6- 1er jour en cas d'accident, 4è jour en cas de maladie
7- 1er jour en cas d'accident, 8è jour en cas de maladie
8- autres
9- imprécision

28

84- La durée maximale de la période de versement des prestations d'assurance-salaire est de:

0- aucune mention
1- moins de 13 semaines (ou 65 jours)
2- entre 13 semaines (ou 65 jours) et 25 semaines (ou 130 jours)
3- entre 26 semaines (ou 130 jours) et 52 semaines (ou 260 jours)
4- plus de 52 semaines (260 jours)
5- autres
6- imprécision

29

85- Si les prestations d'assurance-salaire sont fixes, le montant est de:

0- aucune mention
1- moins de $50 par semaine
2- de $50 à $75 par semaine
3- plus de $75 par semaine
4- imprécision

30

75- L'adhésion au régime d'assurance-salaire est:

0- aucune mention
1- obligatoire
2- facultative
3- ne s'applique pas
4- imprécision

19

76- S'il n'existe pas de régime collectif d'assurance-salaire ou si le régime collectif est facultatif, la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix (individuel ou collectif) est prévue:

0- aucune mention
1- oui
2- non
3- imprécision

20

77- Le financement du régime d'assurance-salaire est assuré par:

0- aucune mention
1- employeur seul
2- employeur-employé
3- employé seul
4- imprécision

21

78- Dans le cas de financement conjoint, la contribution de l'employeur est:

0- aucune mention
1- fixe: moins de $2. par mois
2- fixe: $2. et plus par mois
3- variable: de 75% à 99% de la prime
4- variable: de 51 à 74% de la prime
5- variable: 50% de la prime
6- variable: moins de 50% de la prime
7- autres
8- imprécision

22

79- Si la possibilité pour le travailleur d'adhérer à titre personnel à un régime de son choix est prévue, la quote-part patronale est:

0- aucune mention
1- un montant fixe
2- un pourcentage de la prime du régime collectif
3- autres
4- imprécision

23

80- Le travailleur est admissible au régime d'assurance-salaire:

0- aucune mention
1- dès l'embauchage
2- après un certain temps au service de l'employeur, v.g. probation
3- autres
4- imprécision

24

BIBLIOGRAPHIE

British Columbia Department of Labour, Analysis of Collective Agreements in British Columbia, Victoria, B.C., Septembre 1971, 224 pages.

Bureau fédéral de la statistique, Enquêtes sur les régimes de pensions 1965, no. de catalogue 74-506F, avril 1968, 34 pages.

Bureau of Labor Statistics, Characteristics of Agreements covering 5,000 Workers or more, U.S. Department of Labor, Bulletin No. 1686, U.S. Government Printing Office, Washington, 1970, 81 pages.

Bureau of Labor Statistics, Health and Insurance Plans under Collective Bargaining, United States Department of Labor, Bulletin No. 1296, Summer 1960, 23 pages.

Bureau of Labor Statistics, Major Collective Bargaining Agreements: Plant Movement, Transfer, and Relocation Allowances, U.S. Department of Labor, Bulletin No. 1425-10, U.S. Government Printing Office, Washington, July 1969, 117 pages.

Bureau of Labor Statistics, Major Collective Bargaining Agreements: Severance Pay and Layoff Benefit Plans, Bulletin No. 1425-2, U.S. Department of Labor, Washington, March 1965, 109 pages.

Bureau of Labor Statistics, Major Collective Bargaining Agreements: Supplemental Unemployment Benefit Plans and Wage Employment Guarantees, U.S. Department of Labor, Bulletin No. 1425-3, U.S. Government Printing Office, Washington, June 1965, 107 pages.

Bureau of Labor Statistics, Private Pension Plan Benefit, United States Department of Labor, Bulletin No. 1485, U.S. Government Printing Office, Washington, June 1966, 104 pages.

Cardin, J.R., "Sécurité sociale et convention collective", Revue Relations industrielles, vol. 18, 1963, no. 1, pp. 3 à 14.

Commission d'assurance-chômage, "La nouvelle loi sur l'assurance-chômage", Information Canada, No. de catalogue LU2-4871, Ottawa, 1971, 15 pages.

Confédération des syndicats nationaux, Etude des régimes de rentes des syndiqués de la CSN, 1972, 143 pages.

Congrès (14e) des Relations industrielles, Bénéfices sociaux et initiative privée, Presses de l'Université Laval, Québec 1959, 180 pages.

Dion, Gérard, Dictionnaire canadien des relations du travail, (à paraître)

Javeau, Claude, L'enquête par questionnaire, Editions de l'Institut de sociologie, Université libre de Bruxelles, 1971, 260 pages.

Michaud, P.: "L'assurance-groupe et les conventions collectives", in Relations industrielles, vol. 15, no. 2, 1960, p. 209 sv.

Ministère de la santé nationale et du bien-être social, La sécurité sociale du Canada 1969, mémoire no. 18, série sur la sécurité sociale, mars 1970, 86 pages.

Ministère du travail du Canada, Disposition de grandes conventions collectives dans l'industrie manufacturière au Canada, 1969, Ottawa 1969, 68 pages.

Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Taux du syndicalisme au Québec, Editeur officiel du Québec, Québec, 1972, 126 pages.

Turnbull, John G. and All, Economic and Social Security, 3rd Edition, Roland Press, New-York, 1969, 683 pages.

U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Social Security Programs in the United States, Catalog Card Number: HEW-68-100, United States Government Printing Office, Washington, March 1968, 120 pages.

MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Janvier 1974